



مركز البحوث

التدريب للقيادة

كيف يساعد أفضل المدربين في العالم القادة على التعلم

المحررون
مارشال غولد سميث
لورانس لاين
إلياسا فريس

ترجمة
سيف بن عبد العزيز السيف
راجع الترجمة
د. مازن بن فارس رشيد

بسم الله الرحمن الرحيم



مركز البحوث

التدريب للقيادة

كيف يساعد أفضل المدربين في العالم القادة على التعلم

المحررون

مارشال غولد سميث

لورانس لاين

إلياسا فريس

ترجمة

أ. سيف بن عبدالعزيز السيف

راجع الترجمة

د. مازن بن فارس رشيد

١٤٢٧هـ - ٢٠٠٦م

بطاقة الفهرسة

③ معهد الإدارة العامة، ١٤٢٧هـ.

فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.

سميث، مارشال غولد

التدريب للقيادة (كيف يساعد أفضل المدربين في العالم القادة على التعلم)

سميث، مارشال غولد - سيف بن عبدالعزيز السيف - الرياض ١٤٢٧هـ

٥٢٠ ص ١٧ × ٢٤ سم

ردمك: ٩٩٦٠-١٤-١٤٨-٩

١ - القيادة الإدارية ٢- التدريب أ. السيف، سيف بن عبدالعزيز (مترجم)

ب. العنوان

ديوى ٣٥٠.٠٠٧٤ ١٤٢٧/٣٠٠٥

رقم الإيداع: ١٤٢٧/٣٠٠٥

ردمك: ٩٩٦٠-١٤-١٤٨-٩

هذه ترجمة لكتاب:

COACHING FOR LEADERSHIP

How the World's Greatest
Coaches Help Leaders Learn

Edited by
Marshall Goldsmith
Laurence Lyons
Alyssa Freas

© 2000 by Jossey-Bass/pfeiffer

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٩	مقدمة
١٤	تمهيد
٢١	كلمة شكر
٢٢	ملاحظة شخصية
٢٣	سير المحررين
٢٤	السير الذاتية للمشاركين في هذا العمل
٣٩	الجزء الأول: أساسيات التدريب
٤١	١ - التدريب في صميم الإستراتيجية - لورانس لينوس
٦٩	٢ - التدريب من أجل التغيير السلوكي - مارشال غولد سميث
٧٩	٣ - تدريب المديرين التنفيذيين لتحسين أداء العمل - إلياسا إم فريس
١٠١	٤ - أسس ونطاق تدريب الرؤساء التنفيذيين - إليزابيث وجيفورد بينشوت
١٢٩	٥ - التدريب والاستشارات: هل يعنى الشئ نفسه؟ إدجار شاين
١٤١	الجزء الثاني: النور والهوية
١٤٣	٦ - تدريب المدربين - ريتشارد بيكهارد
١٤٩	٧ - مرآة القيادة: لماذا يجب على أتباعك؟ ريتشارد ليدر
١٥٩	٨ - عندما يكون القادة مدربين - جيمس كوزيز وبارى بوسنر
١٧٣	٩ - تكوين فرق عمل نون إهدار الوقت - مارشال غولد سميث وهوارد مورغان
١٨٣	١٠ - عندما تصبح مدرباً للفرق التى تقودها - توماس كرين
١٩٥	١١ - كيف تجعل العلاقات التدريبية تحقق أفضل النتائج للمتدرب - دون كريسون وكيرى لارسون

- ١٢ - التدريب بالمشاركة - تشيب بيل ٢٠٧
- ١٣ - التدريب من القاعدة - ديباك (ديك) سيثي ٢٢٣
- ١٤ - القيادة والسلطة: تحمل المسؤولية هو الذى يحدد الفرق بينهما - بروس لويد ٢٢٩
- ١٥ - البدء بذكاء: شرح أهداف التدريب وأدواره - روبرت ويذرسمون ٢٤٩

الجزء الثالث: مراحل انتقالية سريعة

- ١٦ - تدريب الرئيس التنفيذي أثناء المراحل الانتقالية - ديف يولرش ٢٨١
- ١٧ - فترة تدريب القيادة - جيمس بلاسكو ٢٩٣
- ١٨ - إستراتيجيات تعليمية للقادة المعينين حديثاً - جولى جونسون ٣٠٥
- ١٩ - التطوير المستمر بدلاً من التدريب - ليز تاك وتوم هينلمان ٣١٧
- ٢٠ - إعادة صياغة السلوكيات وعادات العمل الحالية - ديفيد آلن ٣٢٣
- ٢١ - التطوير الوظيفي للجميع: فى أى وقت وفى أى مكان - بيفرلى كاي ٣٢٩

الجزء الرابع: الأساليب العملية والتطبيقية فى التدريب

- ٢٢ - القيادة الوظيفية والتدريب العملى الخاص بالأداء - باول ميرسى وروجر شيفالير ٣٥٣
- ٢٣ - متابعة تنفيذ الاستشارات هو أحد أساليب التدريب المؤدى إلى تطوير الأداء - فيكتوريا غوثرى وجون إلكساندر ٣٦٥
- ٢٤ - سرعة اتخاذ القرار: الهدف الأسمى للتدريب - آلن فاين ٣٧٧
- ٢٥ - تدريب القادة بطريقة (٣×٣) والحصول على تغذية مرتدة - بيرت ديكر ٣٨٩
- ٢٦ - أدوات التفاعل الشخصى للقادة - جودث بارديوك ٤٠١
- ٢٧ - تدريب الآخرين لكى يتقبلوا التغذية المرتدة - جوى فولكمان ٤١٩
- ٢٨ - التدريب من أجل التغيير التنظيمى - بيل هوكنز وتوم بيتي ٤٣١
- ٢٩ - المعوقات الرئيسية الثلاثة فى العلاقات التدريبية - ديفيد نويز ٤٤٣

الصفحة

الموضوع

٤٥١	الجزء الخامس: توسيع مجال النطاق الوظيفي
٣٠ -	عندما تكون قائداً إدارياً عالمياً مؤثراً - جيرمي سالونز ومايا هوغان
٤٥٣	وكارلوس مارين وألاستير روبنسون
٣١ -	شركة ستانلى الدولية - حالة دراسية لفرع أمريكا اللاتينية -
٤٦٥	روبرت فلمر
٤٨١	٣٢ - التدريب فى بيئة عمل متنوعة الأعراق - روزفيلت توماس
٣٣ -	تدريب الرؤساء التنفيذيين العالميين: نساء يحققن تفوقاً على المستوى
٤٩٣	العالمى - نانسى إدلر
٣٤ -	تدريب الموظفين الأحرار (الموهوبين) - مارشال غولد سميث وآيان
٥٠٥	سومرفيل وكاثى غرين بيرغ - ولت
٥١١	المراجع
	أولاً - الرسومات والمعروضات:
١-٣	شركة كهرياء ألاباما تجعل تدريب الرؤساء التنفيذيين جزءاً من
٩٤	خطتها الإستراتيجية للمحافظة عليهم
٢-٣	البرامج التدريبية لشركة فورد الموجهة للقيادات الإدارية تحقق فوائد
٩٦	فورية للرؤساء الذين شاركوا فى هذه البرامج
٢٦٢	١-١٥ عناصر موضوعية لتحديد احتياجات التدريب
٤٢٨	١-٢٨ قصة كالبيرز (calpers)
٤٦٥	٣١ - شركة ستانلى الدولية - فرع أمريكا اللاتينية
٤٧٨	٢-٣١ منظومة قيم ستانلى الدولية

الصفحة

الموضوع

ثانياً - البيانات:

٥٢	١-١ نموذج التدريب الإستراتيجي
٨٦	١-٣ الإرشادات للتأكد من تحقيق النتائج المتوقعة
٨٧	٢-٣ بعض الأسئلة التي تطرح في مرحلة الإعداد الإستراتيجي
١٠٣	١-٤ التطوير المتلائم (المتكامل)
١٥٤	١-٧ مرآة القيادة
١٥٦	٢-٧ إعطاء الدرجات وتفسيرها
١٧٧	١-٩ عينة لاستطلاع رأى مصغر
٢٠٤	١-١١ كيف نحقق أعظم الفوائد من تدريب القادة؟
٣٠٧	١-١٨ تغيير المتطلبات لتحقيق النجاح
٣٢٤	١-١٩ النموذج التدريبي لتطوير أداء القيادة
٣٥٤	١-٢٢ دورة تقييم الأداء
٣٥٦	٢-٢٢ نموذج للقيادة الوظيفية
٣٥٩	٣-٢٢ استعداد وميول الموظفين
٣٦٠	٤-٢٢ اختيار الأسلوب القيادي الذي يلائم رغبة وميول الموظف
٣٦٢	٥-٢٢ المرشد التدريبي للأداء
٣٨٠	١-٢٤ سرعة اتخاذ القرارات
٤٥٨	١-٣٠ القيادة العالمية - الأجيال القادمة
٤٦٦	١-٣١ أقسام شركة ستانلى الدولية
٤٦٧	٢-٣١ الخارطة التنظيمية التنفيذية لشركة ستانلى الدولية
٤٦٨	٣-٣١ الخارطة التنظيمية لـ (كابلا)

مقدمة:

ينمو نشاط التدريب في الوقت الحاضر بشكل سريع، وسبب هذا النمو يعود إلى أننا دائماً نبحث عن أفراد مؤهلين ومدربين ليساعدونا في عملية النمو والتحسين، ولكن وظيفة المدرب المتخصص ليست دائماً وظيفة مقبولة ومرغوبة لدى الجميع.

قبل عشر سنوات فقط وضع (جيرى ستيد jerre stead) اسم وظيفته على بطاقة العمل الخاصة به - الكارت الشخصي - تحت عنوان رئيس المدربين. (كان في ذلك الوقت رئيساً لشركة (Square D). كثيرون كانوا يحقدون في هذه الكلمة متسائلين عن مدلولها. بعضهم فسرها بسخرية بأن هذا المسمى هو من بقايا المسميات القديمة التي لم تعد مصطلحاتها متداولة في عالم اليوم. ولكن الضغوط ازدادت عليه وتضاعفت بشكل كبير عندما وضع لقبه الوظيفي (المدرّب الرئيسي) على بطاقة عمله الشخصية، وطلب من جميع المديرين في الشركة أن يغيروا مسميات وظائفهم ويضعوا اسم مدرّب بعد كل مسمى وظيفي يحمله كل منهم. وعندما انتقل السيد جيرى ستيد إلى شركة (إنغرام مايكرو: Ingram Micro) حاملاً معه المسمى نفسه إلى المكان الجديد، بدأ بعض الصحفيون هناك يعيرون عليه هذا التصرف وينتقدونه مبررين ذلك أن هذا المسمى يشوبه الغموض، ويمكن أن يؤثر سلباً في أعمال الشركة ويدخلها في مشكلات عديدة.

ولكن كل ذلك أصبح من مخلفات الماضي، فالتدريب في الوقت الحاضر يحتل مكاناً مرموقاً في حقل الإدارة. ووظيفة المدرّب أصبحت الآن وظيفة مطلوبة ومرغوبة بشكل لم يسبق له مثيل.

ولكن من هو المدرّب؟ ما الأعمال الرئيسية التي يؤديها المدربون المتميزون؟ ببساطة متناهية، العمل الأساسي للمدرّب الجيد هو مساعدة الآخرين على أن يكونوا أفضل مما يعتقدون. ولكن ما الشروط التي لابد أن تتوافر في الأشخاص المهتمين الذين يرغبون في أن يصبحوا مدربين أكثر كفاءة؟ إن الإجابة عن هذا السؤال هو موضوع ومحتوى هذا الكتاب.

إن كلمة (مدرّب - coach) هي كلمة مشتقة من اللغة الفرنسية القديمة وهي تعنى وسيلة يمكن من خلالها نقل شخص من مكان إلى مكان آخر. أما كلمة مدرّب في الوقت الحاضر فهي تعنى مساعدة الإنسان بطرق مختلفة لكي يزيد إنتاجيته من خلال إكسابه

وتعليمه مهارات وظيفية جديدة. كما يمكن للمدرب المحترف أن يجعل الإنسان يغير طريقة تفكيره ورؤيته للأشياء. فالمدربون يساعدون الناس على تنمية مهاراتهم وتطوير أنفسهم. فهم لديهم قدرات ومهارات خاصة يستطيعون من خلالها جعل الناس يطلعون على أمور ليس بمقدورهم معرفتها بدونهم. فهم يجعلون الآخرين يتميزون ببعد النظر الذي يؤهلهم إلى تجاوز حدود الحاضر ليتطلعوا إلى المستقبل ويقرروا معطيته. المدرب الجيد يساعد الناس العاديين مثلى ومثلك على أداء أعمالهم بطريقة فريدة ومتميزة. باختصار شديد، المدرب الماهر يصنع لنا منبراً قوياً وعالياً نقف عليه لنتمكن من خلاله من رؤية أشياء لا نستطيع رؤيتها بدونه.

إن أول من قام بتدريبك بشكل جيد هم والداك، تذكر خطواتك الأولى عندما كنت طفلاً صغيراً غضاً، كنت تحاول في ذلك الوقت الوقوف على قدميك بصعوبة بالغة محاولاً المشي ولو خطوات قليلة، ثم تسقط على أحد جانبيك دون إرادتك، ثم تجهش في البكاء بشكل شديد، في هذا الأثناء، لم يوبخك والداك بعنف ولم يسخر منك، ولم يقول لك أيها الطفل الأحمق، دع عنك محاولة المشي هذه، فأنت لن تستطيع المشي أبداً. ليس لك إلا أن ترحف ببطء. والداك لم يقول لك ذلك. بل ما حدث هو العكس، كانا ينظران إليك نظرات أمل وتفاؤل وكانا واثقين من أنك قادر على المشي بسهولة وأيضاً الهولة. بل أكثر من ذلك كانا متيقنين أن بإمكانك أن تكون بطلاً وعداء في أحد السباقات الطويلة (الماراثون). هذه الصفات والمهارات والقدرات الخاصة الكامنة لديك التي يراها والداك فيك لم تكن أنت على علم بها ولا تعرفها في ذلك الوقت. حتى لم تكن تتخيل أنها يمكن أن تكون جزءاً من إمكانياتك العقلية والجسدية ودور الوالدين في هذا المثال يمكن أن ينطبق على المدربين. فالمدربون لديهم المقدرة والرؤية الثاقبة التي لدى والديك في تلك المرحلة. فهم يساعدونك على أن تتقدم نحو الأمام بخطوات واسعة واثقة لا تعيها أنت.

والمدرب لا يشبه المشجع الرياضي الذي يقتصر دوره على التحفيز النظري، فدور المدرب يمتد إلى العمل الفعلي من خلال العلاقة المباشرة معك من واقع عملي حالي إلى واقع آخر أكثر تقدماً. فالمدرب هنا يمكن أن يوصف بالمنقذ.

ولكى تكون متديراً ناجحاً، يجب أن تكون لديك رغبة ملحة وحاجة حقيقية لذلك، ولابد أيضاً أن تتعلم دائماً المزيد عن هذه المهنة المتخصصة، وتبذل كل الجهود وتقضى كل الوقت من أجلها. فالتدريب على اكتساب مهارات معينة ليس عملاً يحدث لك فجأة، أو

يأتى إليك من تلقاء نفسه فهو يحدث من خلاك أنت. فعندما تكون متدرباً عليك أن تكون عضواً فاعلاً ومشاركاً ونشطاً فى عملية التدريب، لا أن تقف فى الصف الثانى موقف المتفرج دون أى مساهمة فعلية.

إن عمل المدرب يتطلب منه أن يكون مخلصاً ومتفانياً فى أداء عمله حتى يمكن مساعدة الآخرين لأداء أعمالهم بشكل أفضل. فمهام المدرب ومسئوليته تتطلب منه أن يتحلى بالصبر والقدرة على التحمل حتى يستطيع أن يصقل مهارات الآخرين ويكسبهم قدرات خاصة وأساليب عمل جديدة تحسن من أدائهم. كما يجب على المدرب ألا يكون سريع الغضب، أو أن يصاب بالإحباط عندما يواجه بأسئلة غريبة أثناء فترة تنفيذ التدريب. ويجب على المدرب أيضاً أن يتوقع دائماً إجابات صحيحة وعملية من المتدربين عندما يطرح أسئلته عليهم.

إن مهمة المدرب الماهر لا تقتصر فقط على طرح أسئلة على المتدربين، فالمتدرب المقتدر يستطيع أن يكتشف المواهب والقدرات لدى المتدربين لا أن ينتظر مبادرة جديدة أو فكرة خلاقة تأتى من أنفسهم، فالمدرب يجب ألا يعتمد على ما هو موجود فعلاً فى الواقع العملى فى بيئة عمل المتدرب، فمن مسئوليات المدرب المتميز أن يفرز ويوضح للمتدربين الأهداف التى يجب عليهم تحديدها وتحقيقها وذلك من خلال المناقشة الهادفة المتأنية الموجهة بدقة إلى طبيعة أعمالهم حتى يساعدهم على تحقيق تلك الأهداف بأسرع وقت ممكن.

إن التدريب هو أسلوب القيادة للقرن الواحد والعشرين، كان دور القائد الإدارى بالأمس يقتصر على اتخاذ القرارات وتوظيف الموارد وإمكانات الموظفين إلى أقصى حد لخدمة أغراض وأهداف المنظمة، وكان ينظر إلى الموظفين على أنهم مجرد أنوات ومواد مادية لإنجاز أهداف المنظمة دون الأخذ فى الاعتبار الجوانب المعنوية والإنسانية لديهم. أما اليوم فإن القادة يختلف أسلوبهم فى الأداء عن نظرائهم السابقين، فوظيفة القائد المعاصر وجهوده تركز على تنمية روح الإبداع والابتكار لدى الموظف وتنمية روح الجماعة لدى العاملين. فهو يسأل نفسه كيف أساعد هذا الموظف لأشعره بأهميته وكفائه وقيمه ك فرد؟ ولذلك فإن القادة فى الوقت الحاضر بالنسبة لنا هم مدربون بالدرجة الأولى، وليسوا أفراداً يقبعون خلف مكاتب حديثة ويتخذون قرارات وهم بعزلة عن الآخرين.

وفى عالم اليوم الذى يتسم بالحرية والانفتاح، يمتلك كل من القادة والتابعين الحق فى المشاركة فى التعاون فى العلاقة بينهما. فكل طرف منهما ملتزم بتمهيد الطريق الذى يضمن نجاح الطرف الآخر. فالتأثير الحقيقى الفاعل من الالتزام الصادق والمتبادل لكل منهما يساعد الطرف الآخر لى يحقق أهدافه، وهذا هو جوهر معنى القيادة الحقيقى وما تهدف إليه فعلاً، فالإنسان - الموظف مثلاً عندما يكون تابعاً لقيادة إدارة معينة يجب عليه أن يلتزم ويحترم تعليمات وإرشادات هذه القيادة: لأنه بالتزامه واحترامه لهذا العمل يساعد نفسه فى تحقيق أهدافه الشخصية، وينطبق هذا الحديث كذلك على المديرين والقادة. فوظيفة المدير هى القيادة، كما أن وظيفة القائد هى الإدارة وهى مثل وظيفة المدرب الذى يدرّب الآخرين. فهو لا يستطيع تحقيق أهدافه التدريبية إلا من خلال مساعدة الآخرين له ليحقق الجميع الأهداف التى يرغبون فى الوصول إليها.

إن التدريب هو إحدى التجارب والخبرات الثرية الهامة التى يتعلمها الإنسان أثناء حياته العملية. فالمدرب يساعد الناس الذين يشاركون فى عملية التدريب على التعلم وعلى تطوير أنفسهم وتوسيع آفاقهم: ليتمكنوا من تحديد ورسم أهدافهم بدقة ووضوح ومهارة. فى الوقت نفسه على الشخص المتدرب أن يبدي تعاطفاً نبيلاً وتقديراً صادقاً للمدرب. فالتدريب هو خبرة وكسب متبادل لكل أطرافه وتجربة نافعة لكل طرف يشارك فيه.

هذا الكتاب سوف يساعدك على تحقيق أهدافك سواء كنت مدرباً متخصصاً مسئولاً عن تدريب الآخرين أو كنت متدرباً تتلقى التدريب من مدرب ماهر، أو كليهما. والآن استعد وركز جيداً حتى تتعلم من هذا الكتاب بعض المعارف والمهارات من أفضل المدربين.

جيمس إيه بيلاسكو

سان فرانسيسكو - كاليفورنيا

مايو ٢٠٠٠

"إن علينا واجباً في نقل معارفنا وعلمنا إلى الآخرين"

ريشارد بيكهارد

هذا الكتاب مُهدى إلى ديك بيكارد، الزميل المتخصص والمدرّب المتميز، والصديق الخاص الذي قدم النصّ والإرشاد والتوجيه لكثير من المشاركين في هذا الكتاب.

تمهيد:

التحفيز والتشجيع: التطلع إلى طرق أفضل للأداء:

يمكن لنا أن نتنبأ أحياناً - أو لمرة واحدة في حياتنا - بأن هناك شيئاً شاملاً وجديداً يمكن أن يحدث لنا. هدف هذا الكتاب هو تقصى وتوقع حقيقة هذا التغير وما يمكن أن يحدثه في مجال العمل. فمن خلال أدائنا لأعمالنا اليومية الرسمية بالأسلوب الإداري الحالي أو بأسلوب الأمس، الأسلوب القديم، نجد أننا عاجزون عن إدارة أعمالنا بأسلوب صحيح ومتميز. فما زلنا نبذل جهوداً كبيرة وشاقة من أجل أن نجد طريقاً أفضل لأداء أعمالنا - فلم تعد الأساليب المطبقة حالياً أو القديمة صالحة وفعالة لإدارة الأعمال في الوقت الحاضر.

يرى المؤلف بيتر دركر أن موظف المعرفة بدأ يحل محل موظف المصنع بمعدل جعله يمثل الأسلوب السائد في بيئة العمل في الوقت الحاضر، فالإدارة الأفقية ومشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات التي جسدها شارلس هاندي تتطور الآن مع تطور العمل الحديث لتحل محل الإدارة الهرمية. فبينما يعلمنا في السابق كيف نعمل مع المديرين، الآن يجب أن نسأل كيف نتعلم لنعمل مع زملائنا في العمل؟

يرى المستشار إدجار شاين أن العمل الاستشاري بدأ يتجول في الوقت الحاضر من الأسلوب الذي ينفذ من قبل المهنيين المتخصصين، لينتقل إلى عالم واسع يشمل أكبر قدر ممكن من الرؤساء والمديرين الذين يقومون بكل أنواع الأعمال. هؤلاء العاملون الذين تزداد أعدادهم بشكل كبير يوماً بعد آخر هم فعلاً القادة المديرون الإداريون. إن العمل في الوقت الحاضر لم يعد محصوراً على النطاق المحلي، فكل الأعمال أصبح لها ارتباطات عالية كونية متشابهة، والعمل في هذا العصر أصبح متقلباً ومضطرباً وشاقاً ومصدراً من مصادر الضغوط النفسية، فلم تعد فلسفة ضمان بقاء الوظيفة طوال الحياة، قائمة وبانتهاء ضمان الإنسان لوظيفته طوال حياته، بدأ الإنسان يواجه مشاكل وتحديات حقيقية تتعلق بكيفية تطوير مهاراته وقدراته الشخصية حتى يتمكن من تلبية متطلبات واحتياجات المنظمة التي يعمل بها. فمنظمات الأعمال في الوقت الحاضر تسعى لتطوير أساليب أدائها بشكل مستمر، ومصدر وسبب هذا التطوير هو ما تواجهه هذه المنظمات من ضغوط خارجية لتحسين أعمالها، فالزبائن والعملاء مثلاً في حالة ضغط دائم على المنظمة لكي تقدم لهم منتجات وخدمات ذات قيمة وجودة أعلى وأفضل من سابقتها وبأسعار تنافسية،

حتى العمل الإداري والمكتبي بدأ يعيد صياغة نفسه في طريقة الاستفادة من أدواته. فالتقنية الحديثة أصبحت من المرونة لتتيح لكل منا أن يعمل طوال الوقت وبشكل مرّن ومختلف. فعندما نسعى إلى إدارة أعمالنا بشكل أفضل يجب ألا تغيب عن أذهاننا هذه المتغيرات الكبيرة في عالم الأعمال.

إن ما دفعنا لتأليف هذا الكتاب هو أننا لاحظنا أن هناك أعداداً كبيرة ومتزايدة من الأشخاص والمنظمات بدؤوا فعلاً في بحث وتطبيق طرق جديدة لتنفيذ أعمالهم بشكل أفضل. ففي الوقت الذي اضطر فيه القادة إلى إعادة هندسة إجراءات وأسلوب أداء الأعمال لتطويرها وتحسينها، لاحظنا أن الكثير من المنظمات والشركات تجرى العديد من الدراسات الاستشارية العلمية التي تهتم وتركز على العاملين أنفسهم، فالأسلوب الذي اتبعته هذه الشركات هو فعلاً التدريب الحقيقي. إن التدريب هو إحدى أدوات التغيير الفعال في العمل الإداري. وهناك من يرى هذا الموضوع من وجهة نظر مختلفة، أما نحن فنرى أن اتجاه القيادة الإدارية بهذا الخصوص يعد اتجاهاً هاماً ومسئولية إدارية خصوصاً إذا توافرت الرغبة لدى الأشخاص والمنظمات على حد سواء في تطوير أداء أعمالهم حتى يستطيعوا البقاء والمنافسة في عالم ينمو ويزدهر بشكل متسارع. فالتدريب الجيد يتطلب أساليب عمل دقيقة ومحكمة ومدروسة ومناسبة وحوار موضوعي بناء ومتبادل بين أطراف العمل التدريبي. فهذان العاملان بدورهما يهيئان البيئة الإدارية العملية المناسبة للقادة لينفذوا أعمالهم بشكل أفضل، فنحن نعتقد أن التدريب هو الأسلوب الذي تنحصر مهمته في إعادة صياغة تفكير العاملين وفي تعديل أساليب أدائهم ونظرتهم للعمل.

إن هدف محرري هذا الكتاب هو بكل بساطة استيعاب وفهم أفكار مدربين يعتبرون الأفضل على مستوى العالم. ومن ثم إتاحة هذه الأفكار للقادة ليستفيدوا ويتعلموا منها التدريب بشكل صحيح. وهذا ما تم فعلاً تقديمه وعرضه في هذا الكتاب. ولابد من التأكيد هنا أن المادة العلمية لهذا الكتاب قد استمدت من تجارب عملية حقيقية دقيقة أثبتت نجاح تجربتها في حقل التدريب.

فنحن (المؤلفون) مجموعة مسئولة عن تطوير أداء الأعمال نشعر بأن علينا واجباً علمياً لمناقشة خبراتنا وأفكارنا ووضعها في كتاب واحد يلم بشكل كامل بموضوع التدريب ويدمج بالحقول المعرفية المرتبطة به مباشرة مثل حقول القيادة والإدارة.

الأشخاص الموجه لهم هذا الكتاب:

بطبيعة الحال هناك العديد من الأشخاص والجهات سيستفيدون من المادة العلمية لهذا الكتاب فالأشخاص الذين يعتبرون أنفسهم قادة سوف يجدون في هذا الكتاب علماً ومرجعاً قيماً يساعدهم في تطوير وتنمية أسلوبهم ونمطهم الإداري. وكذلك فإن من يرون أنفسهم مديرين سيجدون في متن هذا الكتاب فكراً يساعدهم في اكتشاف مهاراتهم الإدارية وتنميتها وبالتحديد أثناء ممارسة أعمالهم القيادية. هذا الكتاب موجه أيضاً إلى كل من يدعم عملية التدريب، وإلى كل من يقدم التدريب أو يتلقاه ومصممي البرامج التدريبية وإلى كل شخص يود أن يجعل من النشاط التدريبي جزءاً من أسلوبه الخاص في أداء العمل عندما يتعامل مع الآخرين.

المؤلفون:

لم نكن نتوقع أن نكتب هذا الكتاب وحدنا. في البداية كان الأمر واضحاً لنا أننا بحاجة إلى دمج أفكار وخبرات ووجهات نظر أعظم المديرين والمفكرين في مجالات القيادة والإدارة، كنا نعتقد أن تفضلهم بالمشاركة في إعداد فصول هذا الكتاب، وحماسهم اللامحدود تجاه هذا العمل الطموح سوف يضيفان قيمة علمية لأهمية التدريب. وقد حدث ذلك بالفعل ونحن ننتهز هذه الفرصة الثمينة لشكر جميع المؤلفين وبحرارة بالغة على جهودهم التي شاركوا بها في تأليف هذا الكتاب، كما نشكرهم على تعاونهم معنا في إدخال التعديلات والتغييرات الضرورية على بعض فصول الكتاب التي كتبوها. نشكرهم على تشجيعهم ودعمهم اللامحدود في إصدار هذا العمل الكبير. إن هذا التجاوب من قبلهم هو الذي جعل هذا الكتاب يكتمل في منظومة متناسقة ومجموعة فريدة من الفصول المميزة التي تقدم مدخلاً علمياً لموضوع التدريب لأي شخص مهما كانت خلفيته العلمية أو العملية عن التدريب.

لقد قرأنا وراجعنا كل فصول هذا الكتاب. وخلال المراجعة وجدنا أن المؤلفين على اختلاف أساليبهم في الصياغة والتأليف كتبوا في الموضوع نفسه وهو التدريب. وكانت مهمتنا تقتصر على تكييف وتنسيق هذه الصياغات والكتابات حتى تكون جميع المصطلحات المستخدمة والتعبيرات الموجودة في مكان معين داخل سياق الحديث وتخدم نفس المعنى في أي مكان آخر من الكتاب.

إن ما قمنا به هو المراجعة والتصحيح والتصويب فقط، ولم نحذف أو نشطب أى كلمة أو عبارة قط من العمل الأصلي للمؤلفين. كان هدفنا هو الحفاظ على اتساق وانتظام اللغة المستخدمة والمصطلحات لتكون متشابهة فى كل أجزاء هذا العمل. كل المصطلحات التى استخدمت وظفناها لخدمة العمل التدريبي. فهدفنا هو التركيز على التخصصات الدقيقة التى يمكن أن يكون لها مردود ونتائج إيجابية على العمل التدريبي. قد حاولنا أن نبسط كل الأفكار العملية مهما كانت تبدو صعبة أو متناقضة أو متعارضة أو غامضة. فقد حولنا هذه الأفكار إلى واقع فى التجربة العملية يمكن أن تحقق تقدماً هائلاً فى الوقت الحاضر والمستقبل إذا وظفت بالشكل الصحيح.

موضوع الكتاب؛

لكى نصف موضوع هذا الكتاب، لابد أن نورد بعض التعليقات والأفكار الهامة بهذا الخصوص، من هذه التعليقات هو أن هناك شيئاً ما بالغ الأهمية فى العمل التدريبي يجعله يناسب جميع أنواع المنظمات بغض النظر عن طبيعة أعمالها أو ضخامة أحجامها. فالتدريب منهج سلوكى له مردود ونفع متبادل للأفراد الذين يتلقونه أو للمنظمات فى مجالات أعمالها على حد سواء. فالتدريب ليس مجرد أسلوب أو أنه يحدث مرة واحدة فى مجال العمل. إنه عبارة عن إجراءات وخطوات إستراتيجية تضيف قيمة علمية ومهارات فردية للمتدربين وكذلك لجوهر عمل المنظمة وأهدافها.

التدريب يشيد علاقات عمل صحية من خلال تركيزه على مناقشة القضايا الهامة (جمع بيانات أولية)، ثم معالجة هذه القضايا من خلال التغذية العكسية، ثم تقديم حلول عملية للمشكلات التى تواجه العمل من خلال (الخطط العملية) ثم المتابعة، كل ذلك من أجل أن تتمكن المنظمة من تحديد معوقات إنجاز أعمالها بشكل علمى متقدم ومنظور ومن ثم إزالة هذه المعوقات. كما أن التدريب يمكن أن ينظر إليه على أنه لغة مشتركة متساوية بين المشاركين فيه فى المنظمة بحيث تصاغ هذه اللغة على شكل حوار تعليمى.

إن التدريب هو عمل تحويلي، فهو ينقل الشخص من حالة إلى حالة أخرى مختلفة تماماً. فهو يحدث تغييراً جوهرياً فى سلوك وتفكير ورؤية الإنسان المتلقى ويكسبه مهارات جديدة. والمدير الإدارى كذلك يستطيع أن يتأثر ويؤثر فى المنظمة ويقنعها لتقبل بحماس العمل التدريبي وذلك من خلال إيضاح المكاسب التى ستعود عليها من هذا التدريب.

فالتدريب يزود المنظمة بالحافز القوى الذى يدفعها نحو التغيير المستمر. إن التدريب يعطى الناس الفرصة لكي يعدلوا ويغيروا سلوكهم الحالى ليتواءم ويتوافق ويندمج مع قيم ورؤية المنظمة للعمل. فعندما يحس الناس بالفرق بين ما هو عليه حالهم وواقعهم قبل التدريب وما أصبحوا عليه بعد تلقى العمل التدريبى، سيتحمسون لتوظيف هذا التغيير فى مجال أعمالهم. وهذا سينعكس حتماً وبشكل إيجابى ومؤثر فى أداء المنظمة وفى جميع مستوياتها سواء كان ذلك من القيادة للقاعدة أو من القاعدة إلى القيادة.

هناك شىء من التشابه فى التعريفات والمعانى الرسمية والعلمية لمصطلح "التدريب" وطبيعة علاقته بالقيادة ونفس الشىء ينطبق على الاختلافات أو التماثل بين التدريب وبين التوجيه والنصح والإرشاد الوظيفى. فى هذا الكتاب، تركت مضامين هذه المعانى ومدلولاتها للمؤلفين أنفسهم. فلكل شخص بلا شك رأيه وجهة نظره الشخصية التى يمكن أن تختلف عن الآخرين. ونحن بدورنا نشارك فى الرأى جميع زملائنا الذين بذلوا جهداً كبيراً فى تأليف هذا الكتاب من خلال رؤيتنا الخاصة بنا فى الأجزاء الأولى لهذا الكتاب.

أهدافنا وأماننا:

إن كل ما نأمل أن يستفيد القارئ استفادة قصوى من قراءته لهذا الكتاب، وأن يتزود بمعلومات قيمة تجعله فعلاً يدرك أهمية التدريب كأسلوب مفضل تمت تجربته فى الواقع العلمى، وحقّق نتائج إيجابية على مستوى قيادة العمل الإدارى والإبداعى. فهناك تأثير بالغ الأهمية يمكن أن يحدثه التدريب والتغيير فى القادة لتطويرهم وتحويلهم إلى قادة قادرين على إحداث نقلة متقدمة فى الأداء فى سلوك العاملين. إننا نحاول أن نجعل التدريب جزءاً من العمل الإدارى المتكامل، وذلك من خلال دمج النشاط التدريبى مع الأدوات والأساليب العلمية والإدارية الأخرى التى تساعد على تطوير العمل مثل (الاستشارات والدراسات الإدارية والتطوير الإدارى) وغيرها.

بعد قراءتك لهذا الكتاب سوف تكون مؤهلاً للتعرف بسهولة على الأفراد الذين هم بحاجة إلى التدريب وعلى كيفية تنفيذ التدريب فى الواقع العلمى، وكيف يمكن أن يؤثر التدريب فى مستقبلك الوظيفى شخصياً، وكيف يمكن لك أن تصبح مدرباً ماهراً، وما هى الأدوار والمسئوليات التى تلقى على عاتقك لو كنت فى موقع المدرب فعلاً، وما هى أيضاً أنوار ومهام الأشخاص المتدربين الذين يتلقون النشاط التدريبى، وكذلك الممولون

والضامنون للعمل التدريبي والأشخاص الذين يتلقون التدريب والأشخاص الذين يشترطون الخدمات التدريبية والذين يقدمونها. وأخيراً بإمكانك الرجوع إلى هذا الكتاب عندما ترغب في الاطلاع والتعرف على أفضل خمسة وأربعين مدرباً محترفاً على مستوى العالم الذين نجحوا في الاستجابة وتقديم الحلول للكثير من المشكلات التدريبية، وتمكنوا من تطبيق آرائهم وأفكارهم في مواقف ومواقع وحالات مختلفة ومتنوعة.

إن القارئ سوف يكمل العمل الذي ورد في هذا الكتاب من تلقاء نفسه وذلك من خلال ممارسة وتجربة التدريب الفعال في عالم الأعمال لتحقيق المنفعة ويستفيد الجميع من خدمات التدريب.

تنظيم الكتاب:

كيف تتناول موضوعاً واسعاً وشاملاً كموضوع تدريب القادة؟ إن هذا الموضوع يرتبط بحقول معرفية مختلفة ذات صلة بالإدارة والقيادة والتطوير الفردي والتنظيمي.

إن المشاركة الكبيرة للعديد من المساهمين في تأليف هذا العمل تعكس بالفعل مدى شمولية وأهمية وغزارة مادته العلمية. يمكن للقارئ أن يطلع على أى موضوع من موضوعات هذا الكتاب من خلال اختيار الجزء الذى يتناسب مع ميوله ويتوافق مع تخصصه، ثم يستمر فى قراءة الموضوعات الأخرى حسب تسلسلها وترتيبها المنهجي. إن هذا الكتاب هو الكتاب المثالى الذى يمكنك أن تتعمق فيه عندما تبحث عن أسلوب أو أداة تدريبية معينة، أو حتى إذا كنت تود اكتساب المزيد من المعرفة العلمية التى يمكن أن تحفزك إلى المزيد من الاطلاع فى هذا الحقل الهام.

أما الذين يفضلون الأسلوب الأكثر تنظيماً أثناء استعراضهم واطلاعهم على مواضيع هذا الكتاب، نقول لهم إن الكتاب مقسم إلى أجزاء، كل جزء يقدم ويعرض جانباً هاماً من جوانب تدريب القيادة والقياديين، وهذه الأجزاء هي:

أسس التدريب:

سوف نعطي مقدمة قصيرة عن موضوع الكتاب، ثم نتعرف على العناصر الرئيسية التى نعتقد أنها أحد المكونات الضرورية ذات الصلة بالموضوع مباشرة، وقد راعينا عند

كتابة موضوع هذا الجزء من الكتاب أن يكون بسيطاً وسهلاً حتى يستطيع أى قارئ الاستفادة من محتواه بغض النظر عن خلفيته العلمية أو العملية.

الدور والهوية:

إن مجموعة الفصول التي تمت تغطيتها في هذا الكتاب تستكشف مجموعة كبيرة من الأدوار التي يمكن أن تقوم بها أثناء ممارسة النشاط التدريبي وتلك التي نؤديها بصفتنا قادة بشكل يومي.

مواقف وتحولات سريعة:

في بعض الأوقات تكون هناك مواقف جديدة تمنحنا الفرصة لتقمص دور تدريبي. في هذا الجزء من هذا الكتاب، نستعرض النشاطات التدريبية التي تنشأ نتيجة التغيير في الظروف المحيطة أو نتيجة مشاركتنا في بعض العمليات التي قد لا تبدو من ظاهرها أنها ترتبط بالتدريب.

أدوات التدريب وتطبيقاته:

في هذا الجزء من هذا الكتاب قدمنا أفضل الأساليب والطرق التدريبية التي تم اختيارها ثم تطبيقها بنجاح في الواقع العملي، فمن خلال محتويات هذا الجزء القيم، يمكن للقارئ أن ينمي ويطور أسلوبه في التدريب والقيادة بناءً على ما تم استنتاجه من أفضل التجارب العلمية السابقة في مجال التدريب. كما أن هذا الجزء يوضح للقارئ المعوقات التي يمكن أن تحرف التدريب عن مساره الصحيح أو أن تضع العوائق في طريقه.

مواقف:

يضم هذا الجزء من الكتاب مجموعة كبيرة من آراء وأفكار عدد من القادة المهتمين الذين مارسوا وطبقوا بنجاح موضوع تدريب القادة على حالات ومواقف هامة وفعلية، هؤلاء القادة المؤلفون قدموا في هذا الجزء خلاصة لأهم الحالات الدراسية العملية التي طبقوها خلال خبراتهم الوظيفية التي حققت فعلاً تقدماً وتغييراً في مجال أعمالهم.

كلمة شكر:

هناك مجموعة كبيرة من الأشخاص الذين ساهموا في إيجاد هذا العمل ويستحقون منا كل الشكر والتقدير، لقد تم تأليف هذا الكتاب بالفعل من قبل مجموعة رائعة متجانسة ومتعاونة ومتخصصة، فالسيدة سارا ميك أرثر تأكدت من دقة وسلامة وصواب المعاني التي وردت في هذا الكتاب، أما سامانثا برويتمان فكان حلقة وصل مع كل المؤلفين، في حين أن أميلي دافيز وكريستين كورزات قدموا لنا المساعدة بأشكال وطرق مختلفة. وبصفة عامة، فإن هذا الفريق عمل كل ما في وسعه لجعل هذا الكتاب يرى النور. نحن نشكرهم شكراً جزيلاً على ما بذلوه وما قدموه من جهود قيمة.

كل المتعاونين معنا في إخراج هذا الكتاب قدموا لنا مساعدة عظيمة. فكل شخص ساهم بطريقته بجهود ذات صلة بمجال تخصصه وراجع المواد العلمية التي تدخل في نطاق هذا التخصص الدقيق، إننا نقدم الشكر الخاص إلى السيد راتشل جوى لوينز لتشجيعه وتحفيزه لنا في إصدار هذا الكتاب وإثراء مادته العلمية. كما نشكر ناثان إس. لوينز الذي وظف خبرته العلمية لتبسيط المصطلحات والأفكار التي وردت في هذا المؤلف، كما نشكر أيضاً السيد مايك فوهر على مراجعته لنسخة هذا الكتاب.

وأخيراً نتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع الأشخاص الذين شاركوا في وضع لمساتهم الأخيرة القيمة على هذا الكتاب، وقاموا بمراجعة دقيقة وصائبة لكل جزء من هذا العمل، وكانوا فعلاً جزءاً مكماً لفريق المراجعة والتدقيق هؤلاء الأشخاص هم ماثوهولت ودون كيلفور وفريق عمل جوسى باس.

إلياسا فريس

لورانس ليون

مارشال غولد سميث

لاتولا، كاليفورنيا

ريدينغ، إنجلترا

راشو سانتافي، كاليفورنيا مايو عام ٢٠٠٠

ملاحظة شخصية:

نود أن نشكر بصفة شخصية السيد لارى لوينز لما قدمه من جهود جبارة في المساهمة في عمل هذا الكتاب، وجعله يخرج بصفته النهائية كمرجع يغطي بشكل كامل موضوع التدريب للقيادة الإدارية. فكان لارى هو المحرر والمراجع الرئيسي لهذا الكتاب. فهو الذى اقترح ويادر أساساً بفكرة تأليف هذا المرجع. لقد راجع السيد لارى نسخ هذا الكتاب عدة مرات بعد طباعتها الأولى، وأشرف على هذا العمل من بدايته إلى نهايته وأضفى عليه قيمة علمية. فخلال عمل هذا المشروع الضخم، كان لارى محافظاً على موقفه النبيل ومساعدته الدؤوبة لنا فى إخراج هذا الكتاب بشكل مناسب ومرص. فلم يتأخر أبداً فى مراجعة وتدقيق أى فصل من فصول هذا الكتاب، ولم يترك أية معلومة لم يدققها ويقدمها ولم يترك شيئاً للصدفة، ولم يؤثر عليه أو يقلل من حماسه بعض المواعيد المحددة له من قبلنا لإنجاز ما كلف به. فلولا السيد لارى، لم يكن هذا الكتاب (التدريب للقيادة) بين أيدينا الآن.

كما نود أن نشكر أيضاً جميع أعضاء مجموعة (شبكات التعلم)، هذه المجموعة هي عبارة عن جمعية مهنية تضم نخبة من النوابغ والمختصين فى مهنة تنمية وتطوير عمل القيادات الإدارية. فهذه المجموعة تلتقى كل سنة فى ديل مار، كاليفورنيا لغرض تقديم المساعدة لكل أعضاء هذه الجمعية، فهؤلاء الأعضاء يهدفون بصفة عامة إلى جعل العالم مكاناً أفضل مما هو عليه الآن. لقد استفدنا من عملهم وخبراتهم بشكل كبير، نحن نعتز ونفتخر أن ثلاثة وعشرين فصلاً من فصول هذا الكتاب تم تأليفها من قبل أعضاء من مجموعة (شبكات التعلم).

مارشال غولد سميث وإلياسا فريس

مايو ٢٠٠٢

سير المحررين:

مارشال غولد سميث: هو المدير والمؤسس لمجموعة كيلي وغولد سميث، هذه المجموعة الشركة، حسب دراسة علمية نفذتها جامعة بنسلفانيا، تعتبر واحدة من أفضل سبع شركات في الولايات المتحدة الأمريكية، في التطوير والتنمية في مجال القيادة. والأستاذ مارشال هو واحد من مجموعة استشارية متخصصة ممن تم اختيارهم وتكليفهم للعمل مع أكثر من خمسين رئيساً تنفيذياً لكبرى الشركات العملاقة في الولايات المتحدة. فالدراسات والاستشارات التي قامت بها مجموعة شركة كيلي وغولد سميث في مجالات التدريب وتطوير القيادة وما ترتب على ذلك من ربود أفعال أثرت بشكل إيجابي في أكثر من مليون شخص يعملون في سبعين شركة رائدة حول العالم.

لورانس ليون: هو النائب لرئيس الهيئة التنفيذية للتدريب، وقد وصفت كلية هنلي للإدارة لويس بأنه واحد من أفضل المختصين في التطوير الوظيفي. يتمتع ويتميز هذا الرجل بخبرة طويلة تصل إلى خمسة وعشرين عاماً، تولى خلالها مراكز إدارية قيادية عالية ومتوسطة في شركات متعددة مختلفة الأحجام صغيرة ومتوسطة وكبيرة. فقد كان مدرباً عملياً فعالاً واستشارياً مقتدراً، وكان متحدثاً ومحاضراً واثقاً من نفسه، بالإضافة إلى ذلك كان مؤلفاً لبعض الأعمال العملية، كما أنه مدير شركة ميتا كورب للاستشارات في المملكة المتحدة وقدم محاضرات عديدة في مجال القيادة وكذلك في مواضيع تقنية المعلومات الحديثة والتخطيط والإستراتيجيات والإدارة المتغيرة. ولارى هو مؤلف مشارك لكتاب انتشر بشكل كبير ونجح نجاحاً باهراً عنوانه بناء منظمات المستقبل.

إلياسا إم. فريس: هي الرئيس التنفيذي والمدير للمجموعة التنفيذية للتدريب. هذه المجموعة هي شركة عالية هدفها الرئيسي تقديم المساعدات العلمية والفنية والتقنية للمنظمات لتحقيق أهدافها وإنجاز نتائج إيجابية من خلال تطوير وتحسين فعالية أداء رؤسائها التنفيذيين. وقد جذبت هذه المجموعة واستقطبت عدداً كبيراً من المدربين نوى المؤهلات العالية. من ضمن هؤلاء المؤهلين أفراد من المتخصصين في كيفية أداء العمل عن طريق فرق العمل المشتركة، والتخطيط الإستراتيجي والأعمال الإلكترونية والإدارة في البيئات المتغيرة، والتخطيط المستمر واكتشاف المواهب والمحافظة عليها وصقلها والعلاقة المستمرة والمتبادلة بين الموظف والعميل، فمن خلال العمل الإستراتيجي لتدريب الرؤساء التنفيذيين، استطاعت هذه المجموعة أن تساعد هؤلاء الرؤساء في تحقيق أهدافهم

وتطلعاتهم وتحويلها إلى واقع علمي فعلي وحقيقي، فقد استطاعت هذه المجموعة أن تساهم في جعل قيم عمل المنظمة ومنظومة العمل بشكل عام منظومة متكاملة ومتناغمة وغير متعارضة. كما ساعد العاملون في هذه المجموعة بعض الشركات على زيادة ومضاعفة الولاء والحماس والالتزام الوظيفي لدى العاملين والرفع من قدراتهم الإنتاجية، وكذلك التحول الوظيفي والإداري، وتطوير قدرات ومواهب الرؤساء التنفيذيين ليتمكنوا من تدريب القادة الجدد. وأخيراً ساهمت هذه المجموعة في تنفيذ وتحقيق التطوير المستمر في أداء المديرين والمسؤولين في الإدارة العليا وفي نتائج العمل بصفة عامة.

السير الذاتية للمشاركين في هذا العمل:

نانسى ج. إدلر: هي أستاذة جامعية متخصصة في السلوك التنظيمي والإدارة عبر الثقافات المتعددة في كلية الإدارة في جامعة ميغيل في مدينة مونتريال في مقاطعة كيبيك في كندا. وقد نفذت الدكتورة نانسى مجموعة من الاستشارات والبحوث في حقول الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية على المستوى الدولي، والقيادة الدولية، والتفاوض الدولي، وإجراءات حلول المشاكل العالمية التي ينتمى أعضاؤها إلى ثقافات مختلفة، كذلك تطوير أداء المنظمات الدولية. كما كتبت مجموعة كبيرة جداً من المقالات العلمية وأنتجت فيلماً بعنوان (الحياة المتنقلة) ونشرت العديد من الكتب مثل كتاب الأبعاد الدولية لسلوك المنظمات وكذلك كتاب النساء في الإدارة في العالم، وكتاب حدود المنافسة، وأخيراً النساء المديرات في الاقتصاد العالمي.

جون إلكسندر: هو رئيس مركز القيادة الإبداعية، هذا المركز يعتبر مؤسسة تعليمية متخصصة لا تهدف إلى تحقيق الربح. يقع المركز الرئيسى لهذه المؤسسة في مدينة غرين سبورو في شمال كارولينا. يتمتع الأستاذ جون بخبرات واسعة في محيط عمله وفي نطاق تخصصه، حيث ألقى العديد من المحاضرات في دول مختلفة من دول العالم في مواضيع القيادة وتطوير القيادات، ونشر العديد من المؤلفات، ولديه ميول خاصة ورغبة فردية في مجال القيادة في المنظمات التي لا تسعى ولا تهدف لتحقيق الأرباح من نشاطاتها. كما أن لديه ميولاً قوية في ترتيب وتنظيم الجماعات التي تعيش وتشارك في نشاطات اجتماعية وثقافية متشابهة. قبل انضمامه إلى مركز التدريب الإبداعي عام

١٩٩٠م، عمل الأستاذ جون أكثر من عشرين عاماً محرراً لإحدى الصحف البارزة، وكان كاتباً بارعاً حصل على جوائز متعددة جراء هذا الأعمال.

ديفيد ألن: يتمتع ديفيد ألن بخبرة عملية بصفته مستشاراً في مجالات علمية مختلفة مثل الإدارة والإنتاجية والتدريب. وقد كان يلقي محاضرات علمية في هذه المجالات. كما نفذ العديد من الحلقات التطبيقية في مواضيع تحسين وتطوير الأداء لأكثر من مائتين وخمسين ألف موظف في برامج متعددة في حقول الإدارة العامة وإدارة القطاع العام وشركات الفضاء والخدمات المالية والبيع بالتجزئة وتقنية المعلومات. وبالإضافة إلى كونه مديراً لشركة ديفيد ألن للاستشارات الإدارية والتدريب، كان ألن عضواً مشاركاً ومؤسساً لشركة أكشنير التي مقرها مدينة سان فرانسيسكو في ولاية كاليفورنيا ومهمة هذه الشركة هي تقديم أفضل طرق الميكنة وتحويل أعمال وإنتاجية الموظفين عن طريق الحاسب الآلي.

جودث إم. بارويك: هي الرئيسة والمؤسسة لشركة بارويك وشركاه الهامة والمتخصصة في الاستشارات الإدارية، فمنذ عام ١٩٧٨م، ركزت معظم جهودها على قضايا علمية مؤثرة ذات صلة بتطوير وتنمية فعالية أداء الأفراد والمنظمات. تعمل الآن السيدة جودث دكتوراة في عيادة للطب النفسى في جامعة كاليفورنيا في مدينة سان دييغو. ألقت مجموعة من الكتب القيمة منها تشجيع الأعمال الجيدة وكتاب الخطر في المنطقة المريحة وكتاب المصيدة وكذلك نقطة تحول وأخيراً علم نفس النساء.

ريتشارد بيكهارد: عمل السيد هارد خلال حياته العملية التي امتدت واحداً وعشرين عاماً مستشاراً ومؤلفاً وأستاذاً محاضراً في حقول الإدارة والسلوك الوظيفي في مدرسة سلوان للإدارة في معهد ماساشوست للتقنية المعروف اختصاراً بـ (إم آى تى) فى مدينة كامبردج فى الولايات المتحدة الأمريكية. كانت أعماله وتطبيقاته ونشاطاته تركز بشكل رئيسى على المواقف الإدارية المعقدة والصعبة والمتغيرة. فكان يوجه جهوده إلى التطوير المستمر لأداء المنظمات. فهو يعتبر من الآباء فى حقل التطوير الوظيفي وتحسين أداء المنظمات. ألف ثمانية كتب، وكتب العديد من المقالات العلمية، وكذلك ساهم مع إدغار سيشن فى تأسيس وتحرير السلسلة العلمية المشهورة والمعروفة بـ (أديسون - ويسلى) أو كما يرمز لها اختصاراً بـ (أودى). أحدث كتاب ألفه هو الكتاب الذى يحمل عنوان (عنصر التغيير) حياتى وعملى. نشر هذا الكتاب فى عام ١٩٩٧م. كما شارك

زميلاً له في تحرير ومراجعة سلسلة دركر فونديشين فيوتشر التي تعتبر مبيعاتها الأفضل على مستوى الولايات المتحدة حسب ما أوردته مجلة نيوزويك (الأخبار الأسبوعية) كذلك كتاب المنظمة في المستقبل والجماعة في المستقبل الذي قِيمَ من قبل شركة أمزون دوت كوم المتخصصة في مبيعات الكتب على الشبكة الدولية (الإنترنت) وحقق المركز الأول في مجاله.

جيمس أ. بلاسكو: هو أستاذ جامعي في جامعة سان دييغو الحكومية، ومؤلف للعديد من الكتب واسعة الانتشار مثل كتاب تعليم الرقص للفيلة وكتاب تحليق وانطلاق الجاموس. أما الكتاب الأخير الذي ألفه فهو التحليق والطيران مع العنقاء (الطائر الخرافي). كان جيمس مستشاراً لمجموعة من الشركات والمنظمات الكبرى، وكان متحدثاً جيداً في العديد من اللقاءات. كما أنه صار متعهداً وقائداً في مجال التدريب في شركات متخصصة في الحاسب الآلي والكيمياء.

تشيب آر. بيل: هو عضو بارز ومدير مكتب هيئة البحوث التطبيقية، وهي عبارة عن دار للاستشارات العلمية والمتخصصة. مهمة هذه الدار هي تقديم المساعدة للشركات والمنظمات لبناء ثقافة عمل وقيم خاصة بهم تضمن الحفاظ على ولاء وإخلاص وبقاء العملاء للمنظمة، في نهاية عام ١٩٧٠م، كان تشيب الرئيس والمدير الإداري للمؤسسة المصرفية المعروفة في ذلك الوقت اختصاراً بـ (إن سي إن بي) والآن تعرف هذه المنظمة بالمصرف الأمريكي. ألف هذا الرجل وشارك في تأليف أربعة عشر كتاباً، أما أحدث كتبه فهو كتاب (حب العميل)، جذب العملاء والحفاظ عليهم وإغراؤهم وإبقائهم عملاء دائمين للمنظمة، صدر هذا الكتاب في نهاية عام ٢٠٠٠ م.

روجر شيفالير: يعمل روجر مستشاراً مستقلاً ومتخصصاً في مجال التدريب. فهو يتميز بأنه استطاع أن يدمج بشكل شامل النشاط التدريبي بالواقع العملي، وتمكن من تقديم حلول عملية للمشاكل التي تقترن بأداء العمل أثناء تنفيذه. عمل الأستاذ روجر لأكثر من خمسة وعشرين عاماً في حقل تطوير الأداء. كما عمل نائباً للرئيس للشؤون التنفيذية في شركة سنشرى للعقارات - ٢١. كما كان يتولى منصب مدير التدريب لسلاح الحدود في الولايات المتحدة الأمريكية في مركز تدريب الساحل الغربي.

توماس جى كرين: هو مستشار ومدرب ومؤلف ومدير تنصب جهوده على تدريب ومساعدة القادة والرؤساء في تكوين فرق عمل عالية الإنتاجية والأداء. كان أول كتاب

أصدره بعنوان (جوهر التدريب). يبحث الموضوع الرئيسى لهذا الكتاب فى فكرة هامة واحدة وهى تغيير وتحويل عقول القادة الحاليين من كونها تعمل بأساليب وأنماط المديرين والرؤساء إلى جعلها تعمل بأساليب وأنماط المديرين، فيجب على المديرين أن ينظروا إلى أنفسهم على أنهم مدربون بدلاً من رؤساء. عمل توماس مستشاراً، وقائد فرق عمل لمدة خمسة عشر عاماً فى شركات متعددة ومختلفة الأحجام، تشترك جميعها فى كونها تمر بمرحلة تغيير شاملة فى أساليب أعمالها وتبحث عن ثقافة عمل جديدة لتتواءم معها.

بيرت ديكر: يعتبر بيرت ديكر متخصصاً بارزاً فى حقل الاتصالات كان يعمل فى محطة ناشينول برودكاست كوربوشن (إن بى سى) وهى محطة البث القومية. فكان خبيراً ومستشاراً وخبيراً للاتصالات لبرنامج (تودى شو)، فى هذه المحطة. وكان فى بعض الأحيان يعلق على اجتماعات ومناقشات رئيس الولايات المتحدة الأمريكية. ألف كتاباً بعنوان (يجب أن يصدقك الناس حتى يصفوا إليك). يعد هذا الكتاب واحداً من أفضل الكتب التى حققت انتشاراً فى الولايات المتحدة وخارجها وحقق أفضل أرقام مبيعات. كما أنتج أفلاماً تدريبية متخصصة فى موضوع الاتصالات، وبرامج صوتية مصورة مثل (برنامج تأثير الاتصال القوى) وفيلم (خلق حضور قوى). كما أن له كتاباً جديداً بعنوان (التحدث بثقة عالية) صدر فى منتصف عام (٢٠٠٠م). يعتبر بيرت المؤسس الحقيقى والرئيس التنفيذى لشركة ديكر للاتصالات، وهى شركة اتصالات متخصصة فى تدريب الرؤساء التنفيذيين فى مجال طرق الإلقاء والتحدث.

ألن فاين: هو صاحب الفكرة التى تنادى بالتطوير الشامل. لديه خبرة وتجربة لأكثر من عشرين عاماً فى تدريب أفضل الرياضيين العالميين والرؤساء التنفيذيين فى مجموعة شركات فورشن الأمريكية الخمسمائة العملاقة. تمتد أعماله ونشاطاته لتشمل العديد من الشركات الأخرى التى تحتاج أعمالها إلى خدماته. تتركز ميول ورغبات السيد فايل على كيف يمكن أن تجعل الناس تتعلم وتنجز الأعمال وهى تحت ضغوط معينة. هذه الرغبة جعلته ينشئ ويطور طريقة تدريبية جديدة لتطوير الأداء. ألف كتاباً بعنوان (العقل فوق رياضة الغولف) كما عمل كاتب عمود صحفى فى مجلة (غولف وورد).

جوى فولكمان: هو المدير الإدارى فى مجموعة شركات نوفيشن - وهى معروفة بـ (شركات بروفانت). فكان عمله فى هذه المجموعة إجراء البحوث التطبيقية ودراسة

ردود الأفعال على هذه البحوث. له كتاب بعنوان (تحويل ردود الأفعال إلى عوامل تغيير) شرح في هذا الكتاب واحداً وثلاثين مبدأً وعنصراً تهتم بجانب التطوير الشخصي وذلك من خلال ردود الأفعال. فهو يوضح من خلال هذه المبادئ الواحد والثلاثين كيفية استعمال ردود الأفعال الشخصية بطرق علمية ذكية لإحداث نوعٍ من التغييرات الإيجابية في سلوك الفرد. ويعتبر الأستاذ جو مؤلفاً لكتابين في مجال البحوث على الموظفين. أولهما يحمل عنوان (جعل ردود الأفعال تعمل) والآخر (بعنوان تحويل ردود الأفعال المستمدة من البحوث والاستبانات الخاصة بالموظفين والعاملين إلى عوامل تغيير تتمكن من إحداث تغيير فعلى في الأداء).

روبرت إم. فولر: هو أستاذ في كلية وليم وميري، وأستاذ زائر متميز لإدارة الأعمال في جامعة بيبيردين. يعتبر الأستاذ روبرت من المشهود لهم والمُعترف بهم كواحد من الخبرات المتخصصة في تنمية وتطوير القيادات. وهو مؤلف أربعة كتب في الإدارة الجديدة ومشارك في تأليف كتاب تطوير أداء الرؤساء التنفيذيين والتعليم التنظيمي للأعمال والقيادات الدولية عن طريق التصميم. روبرت كان عضواً بارزاً ومستشاراً خاصاً لرئيس معهد الشرق والغرب، عمل أخصائياً وخبيراً في عام ١٩٩٨م في دراسة تنمية القيادات العالمية وتطويرها.

دون كريسون: هو المدير المسئول عن فريق تحسين العمل في شركة كيلي وغولد سميث، ويعمل في مجال علم النفس الإداري. خدم في هذا الحقل طوال العشرين عاماً الماضية. أما مجالات تخصصاته الرئيسية فتشمل: بناء فرق العمل، تدريب القيادات، وإدارة التغيير التنظيمي. نفذ الأستاذ (دون) مجموعة من البحوث والتقييمات والتجارب النفسية لمساعدة العملاء على كيفية اختيار واتخاذ القرارات. كما شارك في تأليف كتاب بعنوان: التطوير المتقدم، وهو من المتخصصين في الحاسب الآلي ولديه شخصية فاعلة ومؤثرة وحضور قوى في مكان وبيئة العمل.

كاثي غرين بيرغ - ولت: هي من المشاركين في عملية إدارة التغيير في مجموعة أندرسون الاستشارية العالمية، شاركت في بناء وتكوين نماذج وطرق لفرق عمل جديدة. وهي كذلك مشاركة ومسئولة عن الفريق المكلف بتطوير مفهوم القيادة وعن تحسين أداء الرؤساء التنفيذيين في معهد التغيير الإستراتيجي، تلقى السيدة كاثي خطباً ومحاضرات بشكل متواصل في مجال تخصصها في أماكن متعددة، وهي كذلك مؤلفة لمجموعة من

الكتب. تحمل شهادة دكتوراه في حقول مختلفة ومتشعبة في مجال العلوم الإنسانية، وهي تركز بشكل رئيسي على الإدارة الناجحة، ودمج الأعمال، وإستراتيجية الأعمال، والإجراءات التقنية والقيادة.

فيكتوريا غوثري: هي عضوة مشاركة ومديرة لبرنامج المبادرات الإبداعية في مركز إبداع القيادة المعروف باسم (سى سى إل). ساهمت في تصميم ثلاثة برامج متخصصة في تطوير أداء القيادات. تتركز جهودها ونشاطاتها على تطوير أعمال المنظمات والشركات وتحفيز العاملين فيها على الإبداع والابتكار، هي مؤلفة لكتاب (التدريب من أجل التنفيذ)، وعملت دراسات وتقارير عن كيفية تصميم محتويات البرامج. كما نشرت العديد من المؤلفات وكتبت فصلين من كتاب (تطوير القيادة) الذي يعتبر مرجعاً رئيسياً في مجاله، صدر هذا الكتاب عن طريق مركز القيادة الإبداعي.

بيل هوكنز: هو مستشار مستقل ومتخصص في تطوير القيادة، والأداء الإداري، والتغيير التنظيمي، وقد عمل متعاوناً مع شركة كيلي وغولد سميث والمجموعة الاستشارية لاستغلال واستثمار الموارد بطريقة إبداعية. وأنجز من خلال هذا التعاون العديد من الدراسات في مجال تدريب القيادات في أكثر من عشرين شركة من شركات (الفورشن) الخمسمائة العملاقة في أكثر من سبعة عشر بلداً بما فيها الولايات المتحدة الأمريكية، أدرج اسمه من ضمن قائمة (من هو) في مجلة الأعمال الدولية. ويعتبر الأستاذ بيل مساهماً في تأليف الكتاب الذي صدر عن Drucker Foundation بعنوان (منظمة المستقبل).

توم هينزلمان: كان يعمل مديراً في شركة كيلي وغولد سميث وهي ما تعرف اختصاراً بـ(كى جى جى)، وتعتبر هذه الشركة واحدة من أفضل وأبرز مقدمي برامج تنمية القيادة. يعتبر متخصصاً في الاستشارات وتقديم خدمات التدريب في مجالات تنمية وتطوير القيادات، وبناء وتشكيل فرق العمل، وتدريب الرؤساء التنفيذيين. وقبل انضمامه إلى شركة كيلي وغولد سميث، تولى توم منصب نائب المدير العام لشؤون الموارد البشرية في شركة متخصصة في حقل شؤون العاملين وفي تقديم استشارات في هذا الحقل، واكتسب توم خبرة جيدة في هذا العمل. كما عمل أيضاً في مناصب متعددة في شركة الحاسب الآلي العملاقة (أى بى إم) وشركة الأعمال والآلات الدولية - وهي شركة أمريكية.

باول هيرسي: ساعد بول في تدريب أكثر من عشرين مليون مدير ورجل مبيعات في أكثر من ألف شركة ومنظمة تجارية مختلفة الأحجام. يعتبر بول واحداً من أفضل

المسؤولين والمختصين في مجال التدريب والتطوير في مجال القيادة، والإدارة، والمنظمات والأجهزة العسكرية. ألف بول مجموعة من الكتب وشارك في تأليف مجموعة أخرى. وقدم أوراق عمل لمؤتمرات وندوات علمية عديدة، وكتب مجموعة كبيرة من المقالات العلمية المتخصصة مثل إدارة السلوك التنظيمية، وتوظيف واستثمار والاستفادة القصوى من الموارد البشرية، والتغيير الإداري والتنظيمي من خلال القيادات الفاعلة، وأخيراً ألف كتاباً بعنوان (المبيعات: مدخل علمي سلوكي) أما آخر كتبه فهو بعنوان (المدير المتغير والنشط والمبيعات الفعالة: أسلوب لزيادة فعالية وكميات المبيعات).

مايا هوغان: تعمل مستشارة في مجال الإدارة الدولية وفي التدريب، كما تعمل مدربة منذ أكثر من اثني عشر عاماً، وهي متخصصة في تدريب المديرين التنفيذيين. تزودت برؤود أفعال ووجهات نظر لمجموعة كبيرة من الكفاءات الإدارية عن عمليات التدريب. كما دربت في حقول متعددة مثل التحول والتغيير التنظيمي، والتنوع الوظيفي، وفي مجال إجراء الاتصالات التي ينتمى أعضاؤها إلى ثقافات وأعراق مختلفة ومتنوعة، وقد دربت أكثر من ثلاثة آلاف قائد ومدير إداري ورئيس تنفيذي في أكثر من مائة شركة ومنظمة دولية من أجل تحسين تطوير فعالية مهاراتهم القيادية. كما عملت أيضاً مع مجموعة كبيرة من المديرين والرؤساء الكبار في واحد وعشرين دولة حول العالم، وشاركت في تأليف كتاب بعنوان (إدارة العلوم الإنسانية في المنظمات الخيرية غير الهادفة لتحقيق الربح) كذلك كتاب بعنوان (مهارات الأعمال الدولية) وأخيراً كتاب بعنوان (المورد الإرشادي للمدير).

جولي إم، جونسون: هي مديرة تنفيذية مرموقة، تتمتع بمهارات عالية، وتقدم المساعدة للعديد من الشركات الكبرى بمختلف أحجامها لتطوير نتائج أعمالها ومنتجاتها من خلال زيادة فعالية أداء وتنفيذ العاملين الذين يتولون مراكز هامة وقيادية. يركز جل عمل السيدة جولي على تحديد احتياجات القيادات الإدارية، وعلى الموظفين نوى الإمكانات والقدرات الخاصة، وكذلك العاملين الذين حصلوا حديثاً على ترقيات وعلاوات في السلم الوظيفي، كما أنها تقدم حلولاً لمشاكل العمل التي تحدث بين الموظفين أثناء تأدية العمل. تحمل السيدة جولي شهادة البكالوريوس في الفنون الحرة من جامعة كارنيغي ميلون، وشهادة عليا في علم النفس الاجتماعي من جامعة جنوب ميثوديست، وكذلك لديها شهادة ماجستير في إدارة الأعمال من كلية الأعمال من جامعة هارفارد المشهورة. لهذه السيدة نشاطات وأعمال تدريبية على مستوى العالم. وهي تعمل الآن في ريد غروب في مدينة فيرفيلد في ولاية كونيتيكت.

بيفرلي كاي: هي الرئيسة للمجموعة الدولية لأنظمة العمل، من مهام هذه المجموعة تطوير أداء العاملين ومساعدتهم لبناء وتكوين وتطوير مستقبلهم الوظيفي. وقد استخدم أسلوبها المميز والمحدد الخاص ببرامج تطوير الأعمال الوظيفية وبناء المستقبل العملي للفرد، استخدم من قبل مجموعة كبيرة من الشركات ذات السمعة العالية. كما أن هذه السيدة كاتبة متحمسة ومتفائلة ومحاضرة مشهورة ومستشارة في مجال الإدارة. وفي عالم ١٩٨٠م، أصدرت بيفرلي كتاباً - أصبح الآن تقليدياً - بعنوان (الصعود ليس الحل الوحيد) الذي يوضح ويتنبأ بالعوامل التي تؤثر في مستقبل العاملين، فالسيدة بيفرلي تشرح كيف يمكن للمستقبل الوظيفي للعاملين أن يتأثر بواسطة الشركات التي تركز هيكلها التنظيمية على الهرمية الشديد وعدم جعل خطوط السلطة الإدارية في مستويات متقاربة، أما آخر إنتاجها العلمي، فهو المشاركة في إصدار كتاب بعنوان (أحبهم أو اخسرهم) كيفية إغراء الموظفين والعلماء بالبقاء في المنظمة أو الاتصال معها لأطول فترة ممكنة.

جيمس إم كوزيز: هو الرئيس الفخري لشركة توم بيتر، وعميد ومتخصص في القيادة في مدرسة ليفي للأعمال التجارية في جامعة سانتا كلارا، ومدير تنفيذي في مركز الجامعة للإبداع والتطوير، شارك مع أحد زملائه في تأليف كتاب بعنوان (تحديات القيادة: كيف يمكن للمنظمات أن تنجز المهام الصعبة) وقد فاز هذا الكتاب بمجموعة من الجوائز القيمة وكرم صاحبه، ويعتبر من أفضل الكتب التي حققت أرقام مبيعات عالية، أما آخر كتبه فهو بعنوان (تحفيز وتشجيع القلب - القيادة) وآخر بعنوان (المخطط وتحديات القيادة).

كيرى لارسون: عمل كيرى مدرباً داخلياً للشركة الأمريكية للاتصالات السلكية واللاسلكية (إي تي تي) وشركة ميك وسليار كوميونيكاشن وشركة تيلي ديسك وشركة أفابيا. أما في الوقت الحاضر، فهو عضو مشارك مهم في الإستراتيجيات القيادية الدولية ونائب رئيس شركة تيلي ديسك لشئون تطوير الأفراد. كان تيرى يعمل سابقاً نائب الرئيس العام للشركة الأمريكية للاتصالات السلكية واللاسلكية لشئون الخدمات اللاسلكية، كما عمل نائباً لرئيس شركة أفيا الدولية لشئون التطوير التنظيمي.

ريتشارد ج. لينر: هو عضو مؤسس لمجموعة شركات إنفنتشر، وهي مجموعة تركز أعمالها على مساعدة الأفراد والموظفين والقادة والمديرين وفرق العمل على إعادة اكتشاف مصادر القوة لديهم. ويعتبر ريتشارد رائداً في مجال عمله حيث اكتسب سمعة وشهرة عالمية، وهو محل احترام وتقدير وثقة العديد من المختصين، فهو مؤلف ومحاضر ومدرّب

للمديرين على المستويين المحلى والدولى. ألقى العديد من المحاضرات فى لقاءات علمية متعددة عن المهارات التى يحتاج إليها الإنسان فى مجال العمل فى القرن الواحد والعشرين وكتب أربعة كتب حقق أحدها أعلى رقم مبيعات على المستوى الدولى وهو بعنوان (إعادة ترتيب وتنظيم العمل) وتحديد المسئوليات وتوزيع المهام. وهو الآن يكتب مقالات علمية متخصصة على شبكة المعلومات الدولية فى مجلة (فاست كنبنى) التى تعتبر أسرع مجلة أعمال فى الانتشار على مستوى أمريكا.

بروس لويڊ: هو محاضر متخصص ومتمكن فى علم الإستراتيجية فى جامعة سوث بانك فى مدينة لندن فى المملكة المتحدة. كتب ونشر أكثر من مائة مقال وورقة عمل علمية فى عدة مواضيع ترتبط كلها بعلم الإستراتيجية. ويركز الآن جهوده واهتماماته على مستقبل العمل المكتبى، والعلاقة بين السلطة، والمسئولية، والقيادة، والتعليم ودور الحكمة فى إدارة المعرفة، ألف وأصدر كتابين الأول يحمل عنوان (أفضل طريقة للتخطيط طويل المدى من أجل إنشاء وإدارة الشركات الجديدة) والكتاب الآخر بعنوان (الطريق لكسب القيم الإبداعية: الانفصال والتشابه).

كارلوس إى مارين: هو مستشار بارز فى شركة Keilty Goldsmith and company كان نائب الرئيس السابق لمعهد تطوير الموارد البشرية فى مدينة سان دييغو فى ولاية كاليفورنيا فى الولايات المتحدة الأمريكية، وكان أيضاً العميد الأكاديمى السابق والمستشار الأول لجامعة ناشيونال، يتمتع كارلوس بسمعة وخبرة محلية ودولية واسعة وثرية وذلك لكونه متخصصاً فى مواضيع وحقول معرفية عديدة مثل التنظيم والإدارة وتعلم وتطوير القيادة. كما أنه مستشار ومدرّب متميز للرؤساء التنفيذيين والمديرين الكبار، وصمم ونفذ العديد من البرامج التى تهدف إلى ضم ودمج وتكييف إستراتيجيات الأعمال مع التحوير والتبدل الثقافى للمنظمة.

هوارد مورغان: هو مدير فى شركة كيلي وغولد سميث، وكذلك مدير فى معهد بحوث القيادة. فمنذ أن بدأ العمل فى هذه الشركة عام ١٩٨٨م، تخصص هوارد فى مجال تدريب القادة كأداة من أدوات الإستراتيجية الفعالة لتغيير الأدوار التى يمكن أن تقود وتؤدى أيضاً إلى تحسين وتطوير الرضا بين الموظفين والعملاء وكذلك زيادة إنتاجية العمل بالمنظمة بشكل عام.

كانت آخر إنجازاته تتضمن تصميم وتطوير نموذج تدريب داخلى للشركات الدولية العملاقة الكبرى، وكذلك تدريب الرؤساء التنفيذيين على المهارات التى تكون القائد وتؤثر فيه.

ديفيد نور: هو مؤلف وباحث ومستشار ألف ستة كتب ومجموعة كبيرة جداً من المقالات الأكاديمية والعلمية والمقالات الهامة في تطبيق وتوظيف عناصر وجوانب الروح البشرية في القيادة، والاستفادة الفعلية من حيويتها. يرأس الأستاذ ديفيد مؤسسة استشارية خاصة موقعها في مدينة غرينسبورو شمال كارولينا. تتركز أعماله على تدريب المديرين والرؤساء التنفيذيين، وبناء وتطوير فرق العمل، ودراسة الجوانب الإنسانية الحيوية أثناء دمج الشركات بعضها مع البعض الآخر وكذلك عندما تشتري شركة كبيرة شركة صغيرة أقل حجماً منها، وتراجع العمل وتقليص نشاطاته، والمهام والرؤية للمستقبل وتطوير قيم العمل، وكذلك التخطيط الإستراتيجي، هذه النشاطات هي محور اهتماماته. والهدف العام المشترك الذي يربط جميع أعماله معاً هو تقديم الرأي والمشورة العلمية المتخصصة والمساعدة المهنية لشركات الأعمال وللأفراد في كيفية توظيف الروح البشرية وحيويتها، والاستفادة منها أثناء تأدية تلك الأعمال.

توم بيتي: هو رئيس قسم الموارد البشرية في إدارة الموظفين المتقاعدين الحكوميين في ولاية كاليفورنيا، ونظراً لأنه يعتبر واحداً من أفضل احملمختصين الاستشاريين، لذلك فهو يتحمل ويتبنى بدوره المسؤولية الرئيسية في تخطيط وتنفيذ إستراتيجيات الموارد البشرية في إدارة الموظفين الحكوميين المتقاعدين في ولاية كاليفورنيا. وبالإضافة إلى كونه يدير جميع الأعمال التي لها علاقة مباشرة بتنمية الموارد البشرية، فإنه خلال السنتين الماضيتين بذل جهوداً فريدة وغير عادية وتفرغ لها بوضع وتصميم برامج متخصصة وفعالة وخلاقة لتوظيف أفضل العاملين والحفاظ عليهم وإغرائهم للبقاء أطول فترة ممكنة في المنظمة.

إليزابيث بينتون: هي مدرسة ومديرة ومستشارة ومؤلفة، شاركت في تأسيس شركة (بينشوت) حيث ترأست هي هذه الشركة، تولت هذه السيدة تدريب العديد من الرؤساء التنفيذيين البارزين في منظمات وشركات كبيرة، كما قدمت دراسات واستشارات للرؤساء والمديرين والموظفين في الشركات غير الربحية لتطوير مهارات موظفيها وتحسين أدائهم والرفع من إنتاجيتهم، شاركت السيدة إليزابيث أيضاً مع (غيفورد بينشوت) في تأليف كتاب بعنوان (المنظمة الذكية: الاستفادة من نكاه ومهارات ومبادرات كل شخص في موقع العمل).

غيفورد بينشوت: هو مؤلف ومحاضر ومدرّب ومستشار في حقل الإبداع في الإدارة وجميع المواضيع المرتبطة بها، وقد درب مجموعة من فرق العمل التي أنجزت ونفذت أكثر

من خمسمائة منتج وخدمة جديدة. ألف كتاباً بعنوان (لماذا لا تترك المنظمة لتصبح مؤسساً ومديراً لمنظمة جديدة بنفسك) ويعتبر هذا الكتاب من أفضل الكتب التي حققت أرقام مبيعات عالية. كما أن الأستاذ غيفورد حدد ووضع القواعد التي تبرز عند تكوين وتأسيس منظمات عمل جديدة - هدف هذه القواعد ومحتواها هو حفز وتشجيع الأفكار الإبداعية الجديدة التي يمكن أن تساعد الأفراد الذين يخططون لتأسيس شركات جديدة.

بارى ز. بوسنر: هو عميد مدرسة ليفي للأعمال التجارية في جامعة سانتا كلارا، وهو كذلك أستاذ مساعد في مجال القيادة وشارك مع جيم كوزيز في تأليف كتاب بعنوان (تحديات القيادة: كيف يمكن تحقيق وإنجاز الأعمال المتميزة في المنظمات) وهو من الكتب التي حصلت على جوائز قيمة وحقق أفضل رقم للمبيعات بين الكتب المتخصصة في القيادة. ويعتبر بارى أستاذاً وعالمًا في مجاله على مستوى العالم حيث كتب العديد من البحوث والمقالات التي تركز محتوياتها على الجوانب العلمية والتنظيمية في الإدارة. ويقدم الأستاذ بارى المحاضرات والندوات في لقاءات عامة بشكل مكرر، كما أنه يدير ورش عمل مختلفة وعمل مع عدد كبير من المنظمات المتخصصة.

الاستير روبينسون: يرأس روبرتسون مؤسسة أندرسون للاستشارات، وهي مؤسسة عالمية تُعنى بأعمال تطوير القيادة وتطبيقاتها. كما أنه عضو مشارك ومساهم فعال في مجال تحسين أداء وتنفيذ الأعمال في المنظمات والأفراد. ويقدم تحليلات وتجارب عملية عميقة في التغيير الجوهرى الشامل للأعمال والتنظيم الإستراتيجى. كما أنه متخصص في إجراء دراسات هدفها تحديد مستوى وقدرات الأفراد القيادية، وكذلك لقدرات القيادة لفرق العمل، وأيضاً قدرة المنظمة القيادية. كما أنه أيضاً متخصص في التطوير السلوكى، وبناء وتشجيع مواطن وعناصر القوة لدى العاملين. وأخيراً يعتبر السيد روبرتسون مستشاراً ومدرّباً للعديد من الرؤساء التنفيذيين الأمريكيين وكذلك المديرين الأوروبيين الكبار الذين يعملون في الولايات المتحدة الأمريكية.

إدغار هـ. شاين: هو عضو فخري في مؤسسة سلوان للإدارة، ومحاضر بارز في معهد ماساتشوست للتقنية (إم آى تى) في كلية سلوان للإدارة. وقد شارك بعض المختصين في مراجعة السلسلة العلمية الشهيرة المعروفة بـ (أديسون - ويسلى)، وهي سلسلة متخصصة في تطوير القيادة. عمل السيد شاين مستشاراً متعاوناً مع العديد من المنظمات التجارية حول العالم في مجالات وحقول مختلفة مثل، ثقافة المنظمة، التنظيم، التنمية والتطوير، بناء المستقبل الوظيفى للعاملين وتحسينه. ويعتبر إدغار واحداً من المؤسسين لحقل علم النفس التنظيمى.

دياك (ديك) سيثي: هو مدير تطوير القيادة التنفيذية في شركة توماس المتخصصة في علم المعلومات. وهو عالم ذو خبرة واسعة في حقل تدريب وتنمية مهارات القادة والمديرين التنفيذيين. وقد صمم ونفذ واحداً من أفضل البرامج الخاصة بالمعلومات في شركة الاتصالات السلكية واللاسلكية الأمريكية المعروفة اختصاراً بـ (أى تى تى)، حيث انتشر واشتهر هذا النظام بشكل واسع على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية وغيرها.

جيرى سالونز: هو مستشار مستقل، ومتحدث بارز، يلقي محاضرات في مناسبات ولقاءات علمية متعددة، وهو أيضاً كاتب مقالات علمية متخصصة له نشاطات تدريبية في مجالات التدريب الداخلى، وتيسير وتبسيط الأعمال، والتطوير والتدريب، وبناء المستقبل الوظيفي والعملى للعاملين، والحلول المتعارضة والاتصالات التى يكون بها أطراف ينتمون إلى ثقافات وأديان وأعراق مختلفة، والقيادة الدولية والإدارة الدولية، وبناء فرق العمل الدولية التى يكون من بين أعضائها أطراف من دول مختلفة والتخطيط الإستراتيجى للأفراد والجماعات حول العالم. وقد انتهى جيرى حديثاً من مشروع بحث استغرق عمله سنة كاملة بعنوان (القائد العالمى فى المستقبل) والذي سيصبح جزءاً من كتابه الذى سيصدر قريباً.

أيان سومرفيل: هو شريك فى مجموعة أندرسون الإستراتيجية للاستشارات التطبيقية ومقرها مدينة لوس أنجلوس فى ولاية كاليفورنيا. يقدم أيان جل خدماته للقادة والمديرين فى المنظمات الدولية، وبالتحديد المنظمات التى تعمل على وجه الخصوص فى الصناعات والخدمات المرتبطة بالتقنية الحديثة مثل الاتصالات بجميع أنواعها ووسائل الإعلام والتعليم، عمل خلال الخمس والعشرين سنة الماضية مستشاراً إدارياً بارزاً ومدرّباً مقتدرًا للمديرين التنفيذيين. كما عمل وخدم أيضاً لدى مجموعة كبيرة من الشركات والمنظمات العالمية المشهورة فى القطاعين العام والاجتماعى. وهو مؤسس منظمة أندرسون للاستشارات الإستراتيجية، وكذلك معهد التغيير الإستراتيجى، ومنظمة الأعمال التجارية الدولية. وهذه الأجهزة عبارة عن جهات تقدم الآراء والمشورة العلمية المتخصصة لأصحاب القرار - القادة.

ليز ثاتش: هى مديرة إدارة التطوير لشئون القيادة والتنظيم فى مجموعة (ميديا ون) المشهورة والتى يبلغ مجموع المبالغ المستثمرة بها سبعة آلاف وأربعمائة مليون دولار أمريكى، أى (٧,٤) بليون دولار وهى شركة اتصالات عملاقة. لدى السيدة ليز خبرة لأكثر من ستة عشر عاماً فى مجال تنمية الموارد البشرية، وهى كذلك متخصصة فى تطوير

القيادات الدولية، وتطبيق تقنية الاتصالات أثناء تنفيذ الأعمال في المنظمات التجارية، فخبيرتها تغطي مجالات وحقولاً علمية مختلفة منها التطوير الوظيفي، وتحسين أداء القيادة وتطوير المديرين والرؤساء التنفيذيين، وكذلك بناء فرق العمل.

روزفيلت توماس: هو المؤسس والرئيس التنفيذي لشركة متخصصة في الاستشارات الإدارية اسمها شركة توماس للاستشارات والتدريب. كما أنه أيضاً مؤسس وباحث في معهد البحوث المعروف باسم المعهد الأمريكي للتنوع الوظيفي. ويعتبر روزفيلت مشهوراً ورائداً في حقل إدارة التنوع. وهي الإدارة التي تتعامل بيئتها مع عدد كبير من الموظفين غير المتجانسين من حيث الدين والعرق واللون .. ألف في هذا المجال كتابين يعتبران من أفضل الكتب في تخصصهما الأول بعنوان (ما وراء السلالة والأعراف والجنس البشري، إطلاق القوى الكامنة لجميع العاملين في المنظمة من خلال الاعتراف بالأقليات، أما الكتاب الآخر فهو (إعادة النظر في صياغة مفهوم التنوع البشري وتعدد الأعراق).

ديف يولارش: هو أستاذ متخصص في كلية إدارة الأعمال في جامعة ميتشيغن، شارك في تأليف العديد من الكتب منها (القيادة على أساس النتائج) والآخر (التفوق في مجال الموارد البشرية) والكتاب الثالث (منظمة بلا حدود) وأخيراً كتاب بعنوان (إمكانيات وطاقات المنظمة) صُنف الأستاذ ديف من قبل مجلة النيوزويك (الأخبار الأسبوعية) على أنه واحد من أفضل عشرة معلمين وأساتذة في العالم في مجال الإدارة، والرجل الأول المختص على مستوى العالم في حقل تطوير الموارد البشرية وتنميتها. كان محرراً في مجلة إدارة الموارد البشرية من عام ١٩٩٠م إلى عام ١٩٩٩م.

روبرت وينرسبون: يتولى روبرت تدريب المديرين التنفيذيين من وقت لآخر، ويعتبر متحدثاً بارزاً في اللقاءات والندوات العامة والمحاضرات العلمية، وهو مؤلف ورئيس مجموعة تطوير القيادة. تتركز نشاطاته على مساعدة عملائه على تحسين وزيادة فاعلية أدائهم ونشاطهم التجاري وذلك من خلال التركيز على القيادات الإدارية الهامة لديهم. كان سابقاً عضواً مشاركاً مع مجموعة (أرثر أندرسون) المحاسبية والاستشارية الشهيرة. لديه خبرة طويلة تصل إلى ثلاثين عاماً في مجالات الأعمال التجارية والاستشارات العلمية. هو مؤلف لكتاب بعنوان (أربع طرق تدريبية رئيسية وهامة يمكن من خلالها تطوير وتحسين أداء المديرين التنفيذيين، ويعتبر هذا الكتاب من المؤلفات التي حققت أفضل أرقام مبيعات في مركز القيادة الإبداعية. وهو يعمل ويعيش خارج مدينة واشنطن.

التدريب للقيادة

الجزء الأول أساسيات التدريب

يقدم الجزء الأول فكرة للقارئ عن أسس التدريب، التي نرى أنها أدوات حديثة لتحقيق النجاح والتفوق في العمل القيادي، ففي هذا الجزء، نوضح الأساليب العملية المناسبة في عصر علم الإدارة الحديث - وهو عصر القيادة - الذي يعمل به مجموعة من العاملين المؤهلين تأهيلاً عالياً في بيئة تتسم بالاضطراب والتشتت والمرونة. هذا النوع من بيئات الأعمال يحتاج إلى أسلوب ونمط عمل جديد سنبين كيف أن التدريب يليها.

نحن في الأساس نعتبر التدريب نشاطاً هادفاً ومستمراً، فالهدف هو تدريب الرؤساء التنفيذيين على تكوين أسلوب قيادي لأنفسهم يساعدهم على تحقيق أهدافهم وطموحاتهم الشخصية والعملية. فكل الأساليب والسمات القيادية التي ستتكون لدى الرؤساء ستجعلهم يتحولون من رؤساء تقليديين كما هم عليه في الوقت الحاضر إلى قادة عصريين ينظرون إلى المستقبل. ففي البداية يقدم لنا لورنس لوينس طريقة شاملة وجديدة للتفكير، تدمج الطموحات والأهداف الشخصية للقادة مع الأهداف التي تسعى كل من فرق العمل والمنظمة بشكل عام لتحقيقها. ونحن نعتبر هذه الطريقة التي يشترك في إعدادها وتنفيذها والاستفادة من نتائجها جميع العاملين في المنظمة هي أساس من أسس التدريب، فلكي نجعل التدريب قادراً على تقديم نتائج عملية، لا بد من البحث عن أسلوب عمل فاعل يستطيع أن يحدث تغييراً جوهرياً ودائماً في أسلوب العمل الحالي. يوضح مارشال غولد سميث أهمية دمج الجوانب السلوكية والجوانب العملية أثناء عملية التغيير باعتبارهما أسلوبين وعنصرين يغذيان التدريب الناجح. فلكي يحقق التدريب نجاحاً داخل المنظمات (سواء كانت ربحية أو غير ربحية) لابد للتدريب أن يكون قيماً محورية تتكافل معاً لتحقيق نتائج ملموسة تقاس وفق معايير اقتصادية، وتوضح إلياسا فريس الخطوات العملية التي يمكن أن توجد نوعاً من الروابط بين تدريب الرؤساء التنفيذيين ورضاء المستفيدين من خدمات المنظمة مع النتائج الإيجابية التي تهدف هذه المنظمة لتحقيقها، فهذه الأسس التدريبية الثلاثة التي تمت الإشارة إليها وهي التخطيط الشامل المشترك، والتغيير السلوكي، وقيم العمل الجوهرية، هي الأفكار والموضوعات الرئيسية التي تم تناولها في جميع أجزاء الكتاب.

يجب أن ينظر إلى تدريب القادة على أنه عمل شامل ومتكامل تطور، وارتقى مع مرور الوقت حتى أصبح أسلوباً يستطيع من خلاله أن يطوروا أعمالهم. إيزابيث وجيفورد بينشوت ناقشوا الصلات التي تربط ما بين العلاج النفسي والتدريب، حيث أشاروا إلى بعض الاعتبارات الأخلاقية التي تؤثر في العمل التدريبي. وفي نهاية هذا الجزء يطرح إدجار شاين مجموعة من الأسئلة الهامة جداً ومن ثم يجيب عنها. هذه الأسئلة تتعلق بأهداف التدريب ثم يوضح إمكانية أن تكون فرعاً من العملية الاستشارية، فليهما يتبينان ويستخدمان أفكاراً تنظيمية مشتركة مثل تحديد المشكلات والمسئولية عن تحقيق الأهداف، كل ذلك يتم في نطاق وإطار العلاقات المساعدة.

الفصل الأول التدريب فى صميم الإستراتيجية

لورانس لينوس

ملاحظة المشهد التدريبى:

تصور أن مجموعة من الرؤساء التنفيذيين يعقدون اجتماعاً لهم فى قاعة اجتماعات مجلس الإدارة الأنيقة، المؤتثة بطاولة مصنوعة من أجود أنواع الأخشاب (الموغانى) يتبادلون الأنوار فى الرسم على اللوح الحائطى (السبورة)، وأحدهم يعلق بشيء من الانفعال والغضب على فكرة معينة طرحت فى الاجتماع، وآخر يفكر بعمق فى موضوع معين، ثم فجأة تطرح فكرة جديدة تشعل النقاش وتبث الحيوية فيه وتشجع المجتمعين على تداول الفكرة المطروحة باهتمام بالغ وقيمونها من جميع جوانبها محاولين الوصول إلى خطة عمل محددة وعملية.

تصور مرة أخرى أن هؤلاء الرؤساء التنفيذيين يعقدون اجتماعاً لهم فى بهو فندق معين، يتحدثون ويتناقشون فى المواضيع المطروحة بصوت هادئ وهم يرشفون فناجيل من القهوة غالية الثمن المدفوعة لهم مقدماً وبكرم كجزء من تكاليف هذا الاجتماع، وأثناء محادثاتهم معاً ستلاحظ أنهم بدؤوا يحركون أيديهم بكل اتجاه أثناء توضيح وجهات نظرهم، ثم ترتفع أصواتهم فى بعض الأوقات، بعد ذلك تهدأ هذه الأصوات لفترة معينة ويسود الصمت بينهم كأنهم فى مرحلة من التأمل. يبدو لأى شخص يلاحظ هؤلاء أنهم زملاء عمل اجتمعوا ليتفاوضوا على قضية معينة ويتوصلوا إلى اتفاقية بشأنها، فالشخص الذى يلاحظ المجتمعين يعتقد أنهم أصدقاء أو ربما خصوم يعملون جاهدين لحل مشكلة معقدة وهم بالفعل كذلك.

وستجد أن اجتماعاتهم تتكرر، ولكن هذه الاجتماعات لا يرتب لها بشكل مسبق ومنظم، فهى تعقد بشكل فوري وعاجل دون تخطيط، إنها اجتماعات طارئة تتطلب بذل جهود مكثفة وسريعة لعقدھا.

إذا نجحوا فى تحقيق إنجازات فى مثل هذه الاجتماعات، فإن لقاءاتهم القادمة ستعقد فى أحد المطاعم الراقية، وسيتناولون طعام العشاء الغالى الثمن وهم يتحدثون عن بعض

الأعمال التجارية، وفي بعض الأوقات الحرجة، يخلقون أسباباً تبدو هامة لعقد اجتماعاتهم في مدن أخرى خارج مقر أعمالهم محملين ميزانيات شركاتهم أعباء تكاليف تذاكر السفر والإقامة. في بعض الأوقات يكون الحديث بالهاتف هو الخيار الوحيد المتاح أمامهم لمناقشة قضية معينة. فهم يرون أن مكان الاجتماع ليس ذا أهمية تذكر، فالهم هو قوة وجودة الحديث الذي يدور بينهم أثناء الاجتماع والنتائج التي يمكن أن يتوصل لها هذا الاجتماع، فالمكان ليس مهماً على الإطلاق، فيمكن أن نناقش بعض القضايا الهامة عبر الهاتف، خصوصاً أن هذه الطريقة تتسم بميزة فريدة: لأنها لا تعطى فرصة للآخرين بمقاطعة الاجتماع حتى لو تجرأ على محاولة ذلك.

الإستراتيجية:

قد تبدو المهمة التدريبية للرؤساء التنفيذيين على أنها وظيفة مسئولياتها ليست مرتبطة بالوقت الحاضر فقط، بل هي مهنة وحرقة مستمدة من الماضي وتمتد إلى المستقبل. فأي وظيفة حديثة لابد أنها قد أحدثت وصممت لتناسب بيئة عمل إدارية معينة تحكمها مجموعة من القوانين والقواعد التي تنظم أداء أعمالها. فنجد في الواقع العملي في الوقت الحاضر وفي عالم اليوم مجموعة كاملة من الوظائف المختلفة، فنجد العديد من زملاء المهنة موزعين على فرق عمل متنوعة، وكذلك هناك مديرون وموظفون يعدون تقارير بشكل مباشر لرؤسائهم ومتعاونين وشركات للمنظمة وموردين وزبائن، ويمكن أن يضاف إلى هذه المجموعات الوظيفية أطراف من خارج المنظمة لها علاقة مباشرة بها وتتفاعل معها وتؤثر في أدائها وعلى نشاطاتها وفي علاقاتها مع غيرها مثل الهيئات الحكومية والمؤسسات العامة والاتحادات والنقابات التجارية والمصارف والمساهمين وسوق الأسهم وكل من له علاقة بنشاطات المنظمة. فهذا هو الوسط والمجال الذي تعمل فيه المنظمات ورؤساؤها التنفيذيون. وهو مجال يتسم بالمنافسة الحادة. مرة أخرى نقول إن هناك عالماً خارج بيئة العمل وهذا العالم يهمل أحياناً من قبل علماء الإدارة ولم يُشرَ إليه في الكتب المتخصصة في هذا المجال، وهو بحاجة ماسة للاعتراف والاهتمام به، وهو لم يكتشف بعد أو يلاحظ أثناء وضع إجراءات تدريب القيادات الإدارية. هذا العالم لا يرتبط بالعمل ذاته ولا بأولوياته ولا بأساليبه، وإنما هو عالم مرتبط بالجانب الاجتماعي للعمل والبعد الشخصي والمحيط الأسرى له، فهناك حياة أخرى خارج بيئة العمل لابد لقيم العمل من مراعاتها.

ولكى يكون الحوار التدريبي فاعلاً لابد أن يتمكن من دمج هذه العوامل وأخذها فى الاعتبار عند تحديد الاحتياج التدريبى، فالتدريب الجيد هو الذى يمتلك القدرة لمساعدة الرؤساء التنفيذيين وفرق تطوير العمل والرفع من مستوى أدائه بشرط أن يكون أخذاً فى اعتباره الجوانب الإنسانية والاجتماعية والأسرية التى تدخل فى نطاق هذا العمل وتؤثر فيه.

ولتعقيد هذه الصورة فإن العضوية فى فرق العمل التى ينتمى إليها المدربون التنفيذيون، مثل فرق المشاريع واللجان وفرق المهام الأخرى هى عبارة عن مجموعات غير منتظمة وغير ثابتة، فالأهداف لديهم سواء كانت أهداف فريق العمل أو الأهداف الشخصية أو أهداف المنظمة تتغير بشكل مستمر. بالإضافة إلى أن المنظمة نفسها فى حالة تغيير دائمة، فهى تعيد تشكيل نفسها وهويتها وطبيعة أعمالها ووظائفها وهياكلها التنظيمية.

إن الحوار وتبادل الآراء والأفكار الخاصة بتحديد محتوى النشاطات التدريبية وأهدافها بين القادة يبدو أنه من السهل تطبيقها فى الواقع العملى بشكل بسيط ودون أية معوقات وأبحاثنا العلمية أثبتت ذلك خصوصاً إذا كانت هذه الحوارات والاجتماعات معدة ومنعقدة بشكل متقن، إلا أن الحوار والنقاش التدريبى ليس دائماً يسيراً وسهلاً كما يبدو، فهو يتضمن بعض المشكلات والتقلبات وعدم الوضوح فى بعض الأحيان. ولكن هذا لا يعنى أن هذه الحوارات والمناقشات لا تتوصل إلى نتائج مثمرة فى أغلب الأحيان، فإذا كان المدربون والرؤساء التنفيذيون الذين على رأس العمل ينظرون إلى الاجتماعات واللقاءات التى يدور خلالها حوارات ونقاش حول نشاطات التدريب وأهدافها إذا كانوا ينظرون إليها وإلى العمل التدريبى نظرة قاصرة ومحدودة واعتباره حديثاً ودرشة بين زملاء المهنة، فإن الحديث بلا شك فى هذه الحالة ومع هؤلاء سوف يفشل فى تحقيق نتائج مثمرة، ولكن بالمقابل، ستنجح هذه المحادثات والحوارات المخصصة للتدريب فى كل من جانبها الإستراتيجى وعلى المدى الطويل عندما تنعقد وتنفذ وتؤخذ فى الاعتبار على أنها حديث وحوار منظم لتحقيق أهداف معينة ضرورية ماثلة أمام الجميع.

حوار منظم لأهداف واضحة:

ليس من السهولة بمكان القيام بالتدريب المتميز، ربما يعود السبب فى ذلك إلى صعوبة إشراك الرؤساء التنفيذيين فى حوار وتحديد الأهداف التى يسعى التدريب لتحقيقها،

فالسؤال الذى يطرحه الجميع فى أغلب الأحوال هو ما هى المواضيع التى سنتحدث عنها؟ وهذا السؤال ليس من السهولة الإجابة عنه بشكل جيد. ولذلك نجد أن المدرب يعمل فى الغالب مع الرئيس التنفيذى وإلى حد ما على أنه مستكشف، فالمدرب والرئيس التنفيذى يتعاونان معاً فى تحديد واختيار الطريق المناسب للتدريب. إن التدريب له تأثير قوى فى أداء العمل، ولكنه فى الوقت نفسه يقترن بمخاطر عالية، فالنتائج الخطيرة غير المرغوب فيها يمكن أن تحدث إذا لم تحدد أهداف التدريب بشكل صحيح، وهذا يمكن أن يحدث نوعاً من الإحباط للرؤساء والتففيذين وعلى أداء العمل بشكل عام. وبالمقابل عندما تحدد الأهداف والمحتوى التدريبى بشكل سليم ودقيق، فإن التدريب سوف يحقق نتائج مثمرة وإيجابية ويكون له عوائد مفيدة على العمل.

إن الحوار وتبادل الآراء هو جوهر ومحور التدريب، لقد أجرينا مقابلة شخصية لاثنتين من كبار الرؤساء التنفيذيين المهيمين فى إحدى المنظمات العملاقة. وكان أحدهما مسؤولاً عن جزء هام من أعمال المنظمة التى يعمل بها. أما الشخص الآخر فكان مدرباً ورئيساً تنفيذياً، فوجدنا بعد المقابلة معهما، أن أعمال المنظمة لا تستفيد من الإمكانيات الفنية الخاصة بهذين الرجلين. فالرئيس التنفيذى كان لديه صلاحية فى حدود مليون دولار لينفق منها على أعمال المنظمة، أما المدرب فليس لديه أية سلطة بهذا الخصوص، ولكن من خلال الحوار وتبادل وجهات النظر مع المدرب الخارجى، استطاع هذا المدرب أن يمارس تأثيراً بالغاً فيهما. فبعد أن تمكن المدرب الخارجى من إبعاد السلطة الرسمية والمساءلة المباشرة وتحبيدهما، بدأ فى تركيز مهامه وطموحه على إحداث تأثير جذرى وكبير فى أسلوب الرئيس التنفيذى فى التفكير وعلى طريقته فى الأداء، ونجح فى ذلك.

إن الألفة بين الرؤساء التنفيذيين وبين المدربين تعتبر ضرورية لضمان سير الحوار بينهم بشكل سليم، فتألف وتقبل كل منهما للآخر يجب أن يتكون بشكل سريع حتى يتم بناء الثقة والمصداقية بينهما، فعلى الرئيس التنفيذى أن يثق ويقتنع أن المدرب لم يأت إلى المنظمة فى نزهة أو ليضيع وقتاً كان زائداً لديه. وبالمقابل على المدرب الخارجى أن يتصف بشكل جيد بمهارات الإصغاء وبسمات حسن الاستماع، كما يجب أن يكون لديه القدرة كذلك فى إبداء وجهة نظره للرئيس التنفيذى بشكل صادق وأمين بعيداً عن المجاملة أو المبالغة، حتى يتمكن من جعل هذا الحوار يلامس الحقيقة بالفعل ويتلمس المشاكل الفعلية للمنظمة، أما إذا حدث عكس ذلك، واستند الحديث والحوار بينهما إلى أساس الافتراضات الوهمية والآراء والأفكار غير المدعومة بالأرقام والإحصائيات الدقيقة، فإن عمل

المدرّب الخارجى لن يؤتى ثماره. فعلى المدرّب والرئيس التنفيذى إذاً أن يتفقا معاً على عزل وفصل العوامل الوظيفية الطارئة والعابرة ذات الأثر المحدود والمؤقت على العمل، فصلها عن العوامل الدائمة المستمرة والمؤثرة والتي تحتاج إلى جهود متخصصة لمعالجتها، إن هذا الفرز والتمحيص وفصل العوامل الدائمة والمؤثرة عن العوامل العابرة يحتاج إلى جهود وأراء دقيقة وحساسة، خاصة عندما تكون بيئة المنظمة التي يعمل بها الاستشارى مضطربة وغير مستقرة. ففي هذه المرحلة على المدرّب والرئيس التنفيذى أن يستخلصا الحقائق من المعلومات الأولية حتى يتمكنوا من أداء أعمالهما بشكل صحيح. فالمعلومات والحقائق الصحيحة والقيمة التي يتم جمعها بعناية من خلال الحوار والبحث بين الطرفين هي العامل الحاسم الذى سيحدد مستوى جودة النتائج من العمل التدريبى.

إن القوة المؤثرة والمحددة للحوار التدريبى بين الرؤساء التنفيذيين والمدرّبين تكمن فى قدرة المدرّب على طرح الأسئلة بشكل صحيح وموضوعى، فالأسئلة يمكن أن تطرح لأهداف وأغراض متعددة وبطرق مختلفة. فيمكن للأسئلة أن تطرح لهدف استكشاف عوامل وقضايا خفية غير واضحة، أو يمكن أن تطرح لغرض مساعدة الرئيس التنفيذى لإعادة النظر فى موقف معين تبناه أو قرار معين ينوئ اتخاذه، إن مواقف ووجهات نظر الرئيس التنفيذى فى هذه الحالة يمكن أن تؤيد أو تُعارض، فوجهة النظر الشخصية لأى طرف فى هذه الحالة يمكن أن يتم قبولها والتأكيد عليها أو تنفيدها، وعندما يتم التأكد من خلال الحوار من صلاحية الخطة الشخصية الحالية لأى طرف: فإن هذا سيضيف قيمة للحوار ولخطة عمل الاستشارى، وسيدعم ويعزز ثقة الرئيس التنفيذى بنفسه وبأدائه، ويجعل مسار العمل لا يتعرض لمشكلات أو اضطرابات أو مخاطر: لأن الرئيس التنفيذى فى هذه الحالة سيكون متابعاً للعمل بشكل لصيق ومتواصل.

يتفاعل التدريب دائماً مع الواقع بشكل فاعل عندما تخضع الأسئلة المطروحة الجيدة إلى تحليل عميق يقدم من خلاله خطة عمل مفصلة تكون قابلة للتطبيق وموائمة لبيئة العمل التي وضعت من أجلها. إن العمل مع الرؤساء التنفيذيين يزود المدرّب بمعلومات تجعله قادراً على بلورة المحادثات التي تمت بينهما إلى خطة حقيقية، فخلاصة المحادثات والمقابلات الشخصية التي تجرى بين الرؤساء التنفيذيين والمدرّبين تتضمن فى النهاية وضع خطة معينة تقدم للرئيس التنفيذى أسلوباً بديلاً لأداء عمله. والأهم بهذا الصدد هو أن القيمة الحقيقية والكاملة للنشاط التدريبى يتم التعرف عليها بعد التنفيذ الفعلى للخطة أو للأسلوب الذى تم الاتفاق عليه فى مرحلة المقابلة الشخصية، وبعد أن تنتهى هذه المقابلة

يكون دور المدرب تشجيع الرئيس التنفيذي على تطبيق الخطة ومتابعة مسارها بشكل مستمر. فالمدرّب في هذه المرحلة يقتصر دوره على الملاحظة والتصحيح معتمداً على مرجعيته العلمية ومستنداً إلى أخلاقيات المهنة. ولذلك فإن التدريب الأفضل والأمثل هو الذي تكون إجراءاته مستمرة وشاملة وليست فقط حدثاً طارئاً بين عدة أشخاص في اجتماع أو في مقابلة شخصية ينتهي بعد هذا الحدث.

لا يحتاج المدرب لأن يكون خبيراً في نوعية الوظائف الخاصة بالرئيس التنفيذي أو أن يكون متخصصاً في مجال المنظمة التي يقدم لها التدريب حتى يكون مدرباً ناجحاً. كما أن المدرب أيضاً لا يحتاج أن يمتلك قدراً واسعاً من المهارات في العلاقات الاجتماعية كما يمتلكها الرئيس التنفيذي. فالمدرّب الجيد يحتاج إلى أن تكون لديه المقدرة السليمة على تقييم الوضع العام لظروف العمل، وتكون لديه كذلك القدرة على التفاعل الحي والتعامل النشط والفاعل مع الآخرين. فالمدرّب الجيد ببساطة هو الذي يستطيع أن يبني علاقات خاصة وودية ودائمة مع الرؤساء التنفيذيين، ويتمكن بدوره من الاطلاع بنفسه على طبيعة العمل الذي يقوم به هذا الرئيس، ويتعرف على بيئة العمل التي يمارس بها هذا الرئيس التنفيذي مهامه ومسؤولياته. المدرّب الجيد هو الذي يتمكن من تقديم تغذية مرتدة أمينة وشجاعة للطرف الآخر الذي يجري المقابلة معه أو الذي يعمل مشروع التدريب من أجله. وعلى المدرّب أن يكون مستمعاً بشكل جيد، وأن يطرح أسئلة مناسبة ويكون لديه قدرة ونظرة تحليلية ثاقبة، وأن يكون مخططاً بارعاً ومتابعاً بشكل مستمر للعمل من بدايته إلى نهايته.

إن الأسئلة التي يطرحها المتدرب في مرحلة جمع المعلومات يجب أن تكون كاملة وموجهة للعمل. فخلال الحوار التدريبي يجب أن يتبنى كل من الرئيس التنفيذي والمدرّب ويلتزم بطرح مجموعة متعددة من الأسئلة الهامة مثل: ما العوامل التي تساعد على تحقيق نجاح هذا الحوار التدريبي؟ من هو العميل الذي له مصالح وتعاملات تجارية مع منظمنا على وجه التحديد؟ وهل هناك مواضيع لا يمكن إدراجها في قائمة التدريب؟ وما هو تأثير هذه المواضيع في تنفيذ العمل؟ وعلى ضوء هذه الأسئلة المطروحة والمواضيع الهامة، على المدرّب أن يعمل بجد وصبر حتى يستطيع أن ينظم حواراً موضوعياً يكون مركزاً ومحدداً يتمكن بواسطته ومن خلاله أن يضع أهدافاً قيمة للتدريب. يجب على المدرّب أن يكون شجاعاً وذكياً حتى يحفز الرئيس التنفيذي إلى التعاون والعمل الجماعي أثناء هذه المرحلة من التدريب، ويمكن للمدرّب أن يواجه الرئيس التنفيذي ببعض الأسئلة الهامة

ويطرح القضايا المحرم طرحها، ويتناول المواضيع الحساسة التي لم يتمكن أحد من الحديث عنها حتى الآن. إن الحوار يساعد الرئيس التنفيذي دائماً على الاستمرار في تحديد واختيار الأهداف الخاصة بأداء عمله، وليس من الضرورة أن يكون هذا التحديد من قبل المدرب نفسه. فوظيفة المدرب تنحصر في التيسير والمساعدة على اكتشاف المشكلة والبحث عن حلول لها، فليس من وظائف المدرب تقديم نصائح للغير، ورغم أن الضرورة تبقى قائمة لدى الرئيس التنفيذي ليحافظ على الأسلوب الناجح الذي تم التوصل إليه حديثاً مع المدرب، إلا أنه لن يكون هناك ضمان أن هذا الطريق سيكون سهلاً لتحديد معاملة وأسلوب بسيط لانتهاجه.

وهذا يقودنا إلى الحديث عن موضوعين هامين في التدريب. أولهما أنه من الضروري دائماً أو نجعل التدريب يعتمد فقط على الحوار، بل يجب أن يركز على خلفية العمل الذي يدور حولها الحوار. فأي مشكلة لا يمكن أن تحدث من تلقاء نفسها، وإنما هناك مسببات أحدثتها وجذور غذتها هذه المشكلة. إن التدريب الفاعل يعتمد بشكل كبير على الحوار المدعم بالمعلومات الحديثة ذات الصلة المباشرة بالعمل وعن الموضوع الذي يدور الحوار حوله. فهناك مجموعة كبيرة من الأعمال التي يجب القيام بها والعمل على جمع معلومات عنها، ثم تحليل هذه المعلومات بشكل شامل وعميق قبل أن يبدأ دور التدريب الفعلى. فالمعلومات المطلوب جمعها واستيعابها وتحليلها تشمل جميع الحقائق الحديثة عن الأسواق، والتنقية، وبيئة العمل السياسية والاجتماعية التي يعمل بها الرئيس التنفيذي. كما يجب أيضاً جمع معلومات عن انطباعات الزملاء في المهنة وتقصى آرائهم حول القضية التدريبية المطروحة للنقاش. كذلك لابد من معرفة أداء المتعاونين مع المنظمة، بالإضافة إلى الحصول على معلومات من التقارير المباشرة التي تعد من قبل القادة في المنظمة والتي يمكن أن تعطى مؤشرات هامة لتفاعل الرئيس التنفيذي وعلاقاته العملية مع الآخرين. في بعض الأحيان يرى بعض المدربين أن الطريق الوحيد لجمع المعلومات يكون عن طريق الاعتماد على رواية وآراء الرئيس التنفيذي نفسه، ولكن الأخذ بهذا الأسلوب والالتكال عليه يعتبر خطيراً؛ نظراً لكونه يهمل معلومات أخرى هامة. فهذا الأسلوب يجعل المدرب يعمل في فراغ كبير يؤثر في النهاية سلباً في أداء التدريب بمجمله.

أما الموضوع الثانى الذى يجب على المدرب أن يأخذه بعين الاعتبار فيتعلق بحقل خارج نطاق موضوع تدريب الرؤساء التنفيذيين. فهذا الموضوع يرتبط بالمحيط العام

للمنظمة. يجب على المدرب في هذه الحالة أن يلم بأدق تفاصيل أعمال المنظمة ويدرس أبعاد هذه الأعمال ومحتواها ويتعرف على من يقوم بها ويستوعب ثقافة المنظمة بصفة عامة، ثم يربط خيوط هذه الأعمال وتلك الثقافة معاً ويناقشها مع الرئيس التنفيذي محاولاً من خلال هذا النقاش والحوار المنظم الربط بين السلوك الفردي لأى عضو فى المنظمة وتوظيفه والاستفادة منه لغرض إحداث تغيير هادف ومفيد للمنظمة. فعندما يشترك جميع الأطراف العاملين فى المنظمة فى عملية التدريب، فإن التدريب فى هذه الحالة سيكون تدريباً إستراتيجياً له نفع واضح على الأداء يؤدي إلى التغييرات المطلوبة. وهناك نقطة إضافية بهذا الخصوص وهى أن المنظمات الحديثة التى تنتهج أسلوب التعلم المستمر تعتبر أن التدريب الجماعى والتفكير الإستراتيجى يمكن أن يصبحا عملاً واحداً.

يجب ألا يركز المدرب جل اهتمامه على معدل الأرباح الربع سنوية التى تخطط المنظمة لتحقيقها فحسب. فالمدربون البارزون الذين ينتهجون إستراتيجية فاعلة فى التدريب، يمتد نشاطهم إلى أبعد من ذلك، ليشمل جميع العاملين فى المنظمة من أفراد أو فرق عمل، وجميع العوامل المؤثرة فى المنظمة. فالتدريب الإستراتيجى للرؤساء التنفيذيين يتضمن طرقاً عملية فى الأداء تستوعب كل المعطيات ومجمل النشاطات التى تؤدها المنظمة والظروف التى تعمل فيها واحتياجات الموظفين، ثم محاولة فهم هذه الظروف وتكييفها ووضعها فى صيغة مقبولة بشكل صحيح فى عالم معقد تتغير معطياته وأدواته بشكل سريع ومتكرر.

انتقال العاملين؛

قد ينظر متعهد التدريب إلى مبادرة العمل التدريبى على أنها عمل شخصى محدود أكثر من كونه جزءاً لا يتجزأ من الأهداف الكبرى والإستراتيجية للمنظمة. ولكن، عندما ينجح التدريب فى وضع أهداف العمل لتكون متناغمة مع الأهداف المتعلقة بتطوير العاملين، فإن التدريب فى هذه الحالة سيكون تدريباً إستراتيجياً بشكل طبيعى.

تواجه الكثير من المنظمات حالات تتعلق بانتقال العاملين الموهوبين إلى أمكنة عمل أخرى. وتبرز مثل هذه الحالات للعيان عندما يكون هناك تغييرات جديدة فى المنظمة مثل تعيين أو تولى قادة جدد لإدارات معينة (الخلافة الإدارية) أو فى حالات تحسين الأداء وتطويره، كما تحدث مثل هذه الحالات فى العادة عندما يكون هناك خطط لدمج المنظمة مع

منظمة مشابهة لها في أعمالها ونشاطاتها، أو بيع جزء من خدمات أو أعمال المنظمة الحالية إلى منظمة أخرى، أو أن يكون هناك تقاعد جماعي. ففي هذه الحالات يمكن للمنظمة أن تخسر بعض رؤسائها التنفيذيين. إن تكوين وبناء الرئيس التنفيذي الماهر والمحافظة عليه في المنظمة، والذي بمقدوره أن ينقل أعمال المنظمة ونشاطاتها إلى الأسواق الدولية، يعتبر أحد الأمثلة التي توضح مدى احتياج المنظمات إلى التدريب الإستراتيجي الفاعل. ومهما تكن الأسباب التي جعلت بعض الرؤساء التنفيذيين يتركون أعمالهم في منظمة معينة، فإنهم بلا شك سيخلفون وراءهم فراغاً كبيراً تحتاج المنظمة إلى ملئه بشكل سريع لكي تعمل بشكل صحيح. ولذلك نجد أنه في أحد مصانع السيارات المشهورة مجموعة من المهندسين الأكفاء المسؤولين عن جودة مسار العمل، يتم تدريبهم في الوقت الحاضر ليصبحوا قادة بارزين في المستقبل القريب.

ففي مثل هذا التفكير الإستراتيجي تتجنب المنظمة حالات الفراغ التي يتركها الرؤساء التنفيذيون عند مغادرتهم المنظمة لأي سبب. وفي أمكنة أخرى نجد أن أحد المختصين في تقنية المعلومات في إحدى شركات مجموعات الخمسمائة الأمريكية العملاقة (الفورشن) قد صمم ونفذ برنامج عمل دمج من خلاله فروع المنظمة في خمس دول منفصلة، واستطاع أن يجعل هذه الفروع في الدول الخمسة، تعمل كوحدة واحدة في منظومة عمل متكاملة ومتناسكة تؤدي أعمالها في بيئة عمل ناجحة بشكل كبير للغاية.

إن الخبرة بالنسبة للشخص الذي يتلقى التدريب تعتبر ذات أهمية خاصة. فالتدريب يتيح له - للرئيس التنفيذي - فرصة ثمينة وذهبية ليتعلم ويطور نفسه بنفسه وذلك من خلال أدائه السابق. فمن خلال توظيف الرئيس التنفيذي لوقته الثمين في التدريب وفي لقاءات مع المدرب سنجد أن المقابلة مع المدرب الخاصة بالتدريب توقف بشكل سريع ومؤقت ضغوط العمل اليومية، ثم تحفز هذه المقابلة هذا الرئيس إلى التفكير في نفسه فقط، وتحتصر جل اهتمامه على ما يقوم به هو دون غيره. وبناء على هذه النظرة، فإن تدخل التدريب في أعمال الرئيس يمكن أن يغير النمط المتكرر والسائد في أداء العمل. يمكن للرئيس التنفيذي أن يجد وقتاً في مثل هذه الحالات وينظر بشيء من الحياد والشمول للقضايا المطروحة أمامه. وعلى الرئيس التنفيذي أن يأخذ بعين الاعتبار أثناء معالجته لأية قضية تتعلق بالعمل أن هناك تداخلاً بين الحياة وبين العمل. فالعمل يتم من خلال الحياة وفي نطاقها، فالعمل هو جزء من الحياة، ولذلك فإن الرئيس التنفيذي لكي يتطور ويتعلم: فإن عليه قبل كل شيء أن يدرك بشكل تام ويعي موقعه ومكانته في الحياة

وعلاقة ذلك بمنصبه كرئيس تنفيذي في منظمة معينة. يحدث في أغلب الأحيان أن تنعكس وتؤثر سلباً أو إيجاباً أحد العوامل الشخصية على الوضع الحالي لأداء الرئيس التنفيذي. ففي مثل هذه الحالات يمكن للمسؤول عن التدريب أن يتشجع ويتحمس لمتابعة عمله أو البحث عن أساليب جديدة لأداء هذا العمل. فالتدريب بصفة عامة يساعد المستفيدين منه لكي يبدو وجهات نظرهم للمدرب. كما يؤهلهم لكي يعملوا بطرق أكثر وضوحاً ولتحقيق أهداف محددة بشكل دقيق. فالتدريب في هذه الحالة يكون تدريباً طبيعياً وإستراتيجياً خاصة إذا استطاع أن يعيد ترتيب أوضاع المنظمة ويجعلها في حالة توافق ورضاء وتناغم مع جميع العاملين فيها.

في الأوقات التي تمر بها المنظمات بتغييرات كبيرة وجذرية، تكون مهام التدريب في مثل هذه الأوقات توفير الدوافع والقوى الضرورية الداعمة لبناء فرق العمل وحفزها على الأداء. فالتدريب الجماعي وتدريب فرق العمل يساعدان في إنشاء مجموعة من الأفراد القادرين على أداء أعمالهم بشكل منسق ومتربط ومندمج مع أعمال المنظمة بصفة عامة. فالتدريب يوحد الأفراد والعاملين ويجعلهم يعملون كفريق عمل متجانس ويتحدون فيما بينهم على أساس الوظائف والأقسام والإدارات حتى لو كانت إدارات هؤلاء العاملين متباعدة أو اشترك في التدريب أفراد منهم من خارج المنظمة نفسها. وفي أكثر من مناسبة لاحظنا أن إجراءات التدريب الجماعي تشجيع الأفراد على العمل الموحد. ويشترط في الأفراد المشاركين في العمل التدريبي الجماعي لكي يعملوا كوحدة واحدة أن يتوافر لديهم الرغبة الفعلية في النهوض بالعمل الحالي والرغبة الصادقة في التحول والتغيير. إن هناك أعداداً كبيرة من أعضاء فرق العمل الذين شاركوا فعلاً في الدورات التدريبية كأعضاء منفردين وساهموا بصفة شخصية في هذه الدورات، وفي نهاية هذه البرامج التدريبية يكون لدى هؤلاء الاستعداد للتفكير الإستراتيجي المنظم بمجرد انضمامهم إلى العمل الجماعي، فعندما يتوافر عامل الثقة بين أعضاء الفريق الواحد، يصبح العمل بينهم أكثر ارتباطاً بالهدف المطلوب تحقيقه. فالثقة تهيئ المناخ المناسب لأداء العمل وتجعل الفريق متماسكاً وأعضاؤه منسجمين معاً. كما تجدهم يدخلون في حوارات عملية نافعة تؤدي في النهاية إلى تطوير أداء العمل. إن مثل هذه الفرق هي فرق متحمسة وقادرة على تقديم حلول عملية ناجحة لمشاكل العمل، ولا يمكن إيقاف مثل هذه الفرق أو عرقلة أعمالها؛ نظراً لتوحيدها وانسجامها بعضها مع البعض الآخر. إن تصميم برنامج تدريبي موجه بالتحديد لفرق العمل يساعد في جعل المستفيدين من هذا البرنامج

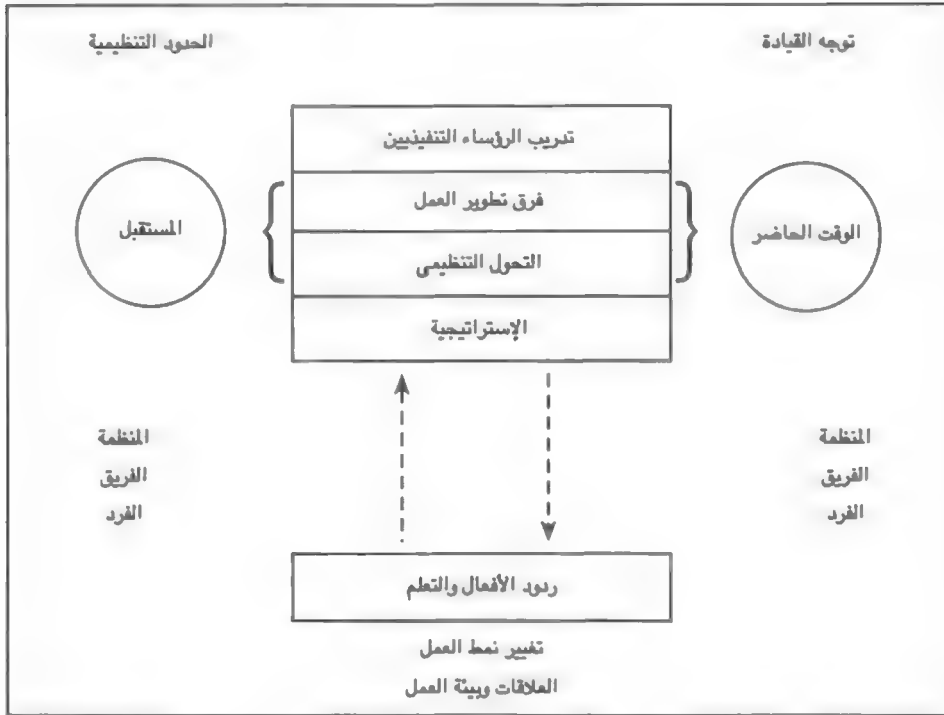
يلتقون فيما بينهم ويناقشون أهم التحديات التي يواجهونها في بيئة أعمالهم التي لا يمكن أن يسمحوا لها أن تتعرض للفشل.

يمكن للتدريب أن يساهم مساهمة إيجابية وفعالة على جميع مستويات المنظمة، فالتدريب يمكن أن يكون له تأثير خاص في القيادات البارزة في المستويات العليا في المنظمة. وتشمل هذه القيادات أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء فريق القيادات العليا. ففي مثل هذه المواقف، فإن القضايا التي تطرح في العادة على المسؤولين الكبار تكون قضايا تحفيزية أكثر من كونها فنية. فمن الناحية الفنية، فإن دور المدرب في هذه الحالة يكون هاماً بصفته مفسراً وموضحاً لا بصفته مدرباً، وذلك من خلال فك طلاسم بعض المصطلحات والآراء السائدة في بيئة العمل وتحويلها إلى أفكار عمل سهلة يفهمها الجميع. في الواقع، إن أعضاء فرق العمل يمكن أن يختلفوا بشكل جذري في أفكارهم ويتباينون في آرائهم حول هدف العمل وقد يترتب على هذا الاختلاف أن تكون توقعاتهم أيضاً متناقضة بعضها مع بعض حول معنى النجاح في العمل أو تحقيق الأهداف بشكل صحيح أو تنفيذ الخطة بشكل كامل، أو كيفية قياس النجاح الذي حققته هذه الخطة؛ لذلك نجد أن أصحاب رجال الأعمال والقادة يلجأون إلى جمع أكبر قدر ممكن من الأفكار والآراء المطروحة عند تقييم موقف معين حتى يتمكنوا من تصور مفصل يساهم في خدمة الهدف الإستراتيجي للمنظمة. يواجه بعض القادة أحياناً في المنظمات الكبرى التي لها فروع متعددة في أكثر من منطقة، ولها مجالس إدارات فرعية في كل من هذه المناطق، أسئلة محيرة تتعلق بكيفية تنسيق جهودهم الجماعية. مثال على هذه الأسئلة كيف يمكن لنا أن نجد أفضل الطرق التي تضيف قيمة فعلية ومتميزة للعمل بحيث تستفيد المنظمة بأكملها منها دون الاقتصار على فرع من فروعها؟

إن التدريب يقدم إجابات لمثل هذه الأسئلة من خلال طرح نظام وهيكل مختلفة للحوار بين الفرق المشاركة في تطوير العمل، فالتدريب يوفر المناخ المناسب والبيئة الحيوية التي تعرض أفكاراً خلاقة تساعد على اكتشاف القضايا ومشكلات العمل وإبرازها إلى السطح، ثم مواجهتها والتعامل معها ومناقشتها تمهيداً لطرح حلول عملية لها. إن التدريب يقدم لفرق العمل الهامة والمتخصصة أدوات عمل فعالة بإمكانها إزالة أية عوائق تحول دون تحقيق التقدم وتطوير العمل.

في كل الحالات، فإن التدريب يوفر لجميع العاملين وفرق العمل ومجلس الإدارة حواراً بناءً يمكن من خلاله التعرف على قضايا معينة تعوق أداء العمل لم تكن واضحة من قبل، ثم مناقشة هذه القضايا وتوجيهها التوجيه الصحيح وذلك لغرض تحقيق النجاح في الأداء.

الشكل رقم (١ - ١) نموذج للتدريب الإستراتيجي



ينقل التدريب الإستراتيجي العاملين وفرق العمل والمنظمات مما هم عليه الآن إلى ما يودون أن يكونوا عليه في المستقبل. وعلى القائد أن يتأكد من وجود وسلامة إجراءات وأهداف التدريب ومدى ارتباط هذه الأهداف بحاجة وظروف العمل.

القيادة:

في هذا العصر تغيرت بعض الوظائف وحل محلها مهام ووظائف أخرى، فالقيادة في الوقت الحاضر حلت محل الإدارة، والتعليم وإكساب المهارات والمعارف حل محل إعطاء

الأوامر والتوجيهات، والتدريب ظهر وأصبح أسلوباً فاعلاً لوضع إستراتيجية عمل ناجحة. ووضع إستراتيجية الأعمال لم تعد محفوفة بالأسرار ومقصورة على مجموعة هلامية مجردة غير محسوسة تفتقر إلى الجانب والعنصر البشرى يطلق عليها اصطلاحاً مفهوم "المنظمة".

فى الوقت الحاضر اختلفت النظرة إلى الأمور، فأوقات العاملين والمسؤولين وأعمالهم ازدادت أهمية، كذلك أصبحت الإستراتيجية والتخطيط فى صلب اهتمام المسؤولين وبالتحديد لدى الرئيس التنفيذى للمنظمة. إن التدريب الحديث لم يعد مجرد تقديم مشروع عمل مدون على ورق تم التعود على تقديمه للإدارة فى فترات معينة. فالتدريب فى العصر الحديث يقدم برنامج عمل حقيقياً مدعماً بالأفكار العملية ذا محتوى وضع بعناية هدفه المساهمة فى تطوير العمل الإستراتيجى فى المنظمة ككل.

فى هذا العصر المضطرب، تطورت إستراتيجية العمل وأصبحت موضوعاً دائم الحضور يحتاج بشكل مستمر إلى المتابعة للوصول إلى الأهداف المطلوب تحقيقها، والدائمة التغيير. إن أفضل طريق لمتابعة تحقيق هذه الأهداف هو أن يكون الرئيس التنفيذى يقظاً دائماً ومتجاوباً مع الغير بشكل كافٍ من أجل أن يقلل من أثار الأخطار التى يمكن أن تصاحب الجهود التى تبذلها المنظمة للوصول إلى أهدافها. فالأهداف متغيرة بشكل مستمر، وأفضل الطرق لمتابعة هذا التغير يكون عن طريق الحوار التدريبى فقط. إن الحوار الذى يتيح للرئيس التنفيذى للمنظمة المشاركة به عن قرب وبشكل حقيقى، يساعد المنظمة فى تحقيق أهدافها الإستراتيجية، فالحوار الموجه نحو الأهداف الكبرى للمنظمة يتجاوز المحيط الضيق للمقابلات الشخصية، والأهداف الإستراتيجية تحتاج إلى أكثر من حوار، فهى تحتاج إلى تدريب لكى تتحقق. إن للتدريب قوة هائلة فى جعل الخطة أو الإستراتيجية تتحقق فى الواقع العملى وتصبح واقعاً ملموساً. وتدريب الرؤساء التنفيذيين أصبح حقيقة موجودة الآن؛ لأنه - التدريب - له صلة بوضع أية خطة للعمل. فالتدريب يسهل الطريق لنجاح العمل، وهو أسلوب ملائم يساعد فى تحديد النموذج الذى نرغب أن نستخدمه لأداء العمل والنموذج الذى يجب علينا أن نستخدمه لأداء العمل. إن التدريب مرتبط بشكل قوى ومباشر بالإدارة الحديثة لجميع الأعمال بالوقت الحاضر، وذلك نظراً لأهميته وضرورته، ونظراً أيضاً لكونه يكيف ظروف العمل ويقدم لها أدوات جديدة تناسب التطور الذى يحدث فى عالم اليوم. إن التدريب كذلك هام للغاية؛ لأنه يعامل الناس والعاملين كأفراد لهم مشاعر واحتياجات وطاقات ويحترم إنسانيتهم، ولا يعاملهم على أنهم مجرد تروس فى آلة العمل الكبرى. وإذا أخذ التدريب حقه بشكل كافٍ وعميق أثناء

الحوار والمحادثات مع الرؤساء التنفيذيين، فإنه سيتطور تلقائياً وطبيعياً إلى أسلوب ونموذج من نماذج القيادة.

تغيير جذري في بيئة العمل:

إن أسلوب أداء العمل يتغير في الوقت الحاضر بشكل سريع. فالعمل أصبح عن طريق أدوات معرفية وتقنية بدأت تحل محل الأسلوب اليدوي القديم في إدارة الأعمال. فبيئة العمل تشهد تطوراً هائلاً في الوقت الحاضر لم تكن تعرفه في تاريخها. فالأعمال في الوقت الحاضر بدأت تدار من قبل المختصين والمهنيين المحترفين ممن يعملون في بيئة عمل حديثة ومتقدمة. إن الإدارة لم يعد ينظر إليها على أنها أداة لإنجاز الأعمال والمحافظة عليها فقط، لقد تغيرت النظرة الآن وأصبحت الإدارة هي التحفيز والقيادة يساهم فيها الرجال والنساء كقادة مبدعين لديهم القدرة على التأثير. إن الفهم الجديد لمحتوى الإدارة وجوهرها يجب أن يكون مستمداً من التغيرات الهائلة التي تحدث حولنا.

إن الفكر الإداري الحديث أصبح الآن مفيداً للغاية ويساعد الرؤساء التنفيذيين ليكونوا رؤساء أكثر وأفضل تنظيماً، الأمر الذي يساعدهم على التخطيط والتحفيز والقيادة. وموضوع "القيادة" أصبح يمثل موقفاً حاسماً وقوياً ويقدم في الغالب المبرر الفعلي للتفكير الإبداعي الذي أصبح شرطاً ضرورياً لأي عمل ناجح. وفي الوقت الذي تحولت فيه الأسواق والأعمال إلى بيئات أعمال فاعلة ومتنافسة بشكل كبير لم يسبق له مثيل، فإن الأساليب والأفكار الإدارية القديمة مثل السيطرة والتحكم واستخدام أساليب الإدارة البوليسية أو الاعتماد على قواعد قاسية لم تعد نافعة في الإدارة وقادرة على تحقيق النجاح في بيئات الأعمال، بل ما يحدث هو العكس فهذه الأساليب تعوق أداء العمل.

من المؤكد أن الصفات التي كانت توصف بها الإدارة بدأت في التغير. فلم تعد الأوصاف التي كانت توصف بها الإدارة هي نفسها المستخدمة في السابق. فالمصطلحات التي كانت مقتبسة من علوم الهندسة ومن الإدارة المالية حل محلها أوصاف وصفات أخذت من مفردات لها أبعاد اجتماعية وإنسانية. لذلك فإن مفهوم الشركة ذات الكفاءة العالية اقترن باهتمام الشركة بالجانب المعرفي والتعليمي. فالنظرة الإدارية في الوقت الحاضر انتقلت بشكل حاد من النظرة العمالية المجردة إلى النظرة العلمية والمعرفية الإبداعية في الإدارة. لقد تغيرت المفاهيم والمصطلحات ومدلول تلك المصطلحات.

فتغير مفهوم الإدارة، وحل محله مفهوم القيادة، وتغير مفهوم المنتج والتركيز عليه فقط إلى الاهتمام بالعملاء وجودة الخدمات التي تقدم لهم، وكذلك تغيرت طبيعة الأداء من العمليات الرتيبة المملة (الروتين) في العمل إلى تشجيع الإبداع والتجديد والابتكار أثناء أداء العمل ومن تكرار ونمطية المهام إلى الإبداع في المنافسة وفي التسويق. إن التقنية الحديثة ومكنة العمل حولت في الوقت الحاضر النمطية والتكرار الممل المصاحب للعمل من العاملين إلى الآلات، لذلك أصبح تحدى العمل الآن موجهاً نحو العقل وليس نحو العضل كما هو في السابق. فتحدى العمل يركز على فكر وذهن الإنسان أكثر من التركيز على عضلاته.

إن التنافس في عالم الأعمال في الوقت الحاضر يتطلب التخلص من الأسلوب الإداري الحالي الممل والجامد. إن الثقافة الإدارية الجديدة تهتم بالأعمال والأفعال المحسوسة التي لها نتائج إيجابية ومباشرة. إنها تركز على التكيف مع احتياجات السوق ومتطلبات العملاء. إن هذه الثقافة الجديدة تتطلب إعداد خطط إستراتيجية تكون على مستوى التحديات والمنافسات التي تواجهها المنظمة في سوق العمل. إن أساليب ونماذج العمل المستخدمة في الوقت الحاضر غير صالحة للأداء ولا تتناسب على الإطلاق مع احتياجات العمل الحالية، فقد تجاوزها الزمن بمراحل. إن الفرضيات التي صممت على ضوءها هذه النماذج انتقت ولم تعد قائمة. إن أساليب العمل الحالية تتضمن فرضيات عامة لم تثبت فاعليتها في التطبيق العملي في الإدارة. فنجد مثلاً أن هناك تأخيراً شديداً في عمليات وإجراءات وضع خطة العمل، هذا التأخير يجعل المنظمة بأكملها تترنح وتسير دون أي هدف يذكر انتظاراً منها للجهة المختصة في المنظمة باعتماد هذه الخطة بعد مراجعتها في اجتماعات مطولة ومتعددة. ليس من السهل أن ندخل في حوار حول خطة عمل مكتوبة، فالميزة التنافسية هذه الأيام لا يمكن الحصول عليها من خطة مكتوبة فقط. فنجاح أعمال المنظمة في الوقت الحاضر مرتبط بشكل قوى بالأساليب التي ينفذ من خلالها العاملون أعمالهم والطريقة التي يفكرون بها والأساليب اليومية التي يتعامل ويتفاعل بموجبها بعضهم مع بعض. إن على الرؤساء التنفيذيين أن يفعلوا الأشياء الصحيحة. فيجب ألا تقتصر مهامهم على كتابة خطط على الورق. وإذا ساهم الرؤساء التنفيذيون في أداء الأعمال الصحيحة، فإن هذا السلوك سوف يحقق لهم الكثير من المزايا والفوائد. فليس كافياً أن يحيل الرئيس التنفيذي مشكلة معينة في المنظمة إلى أشخاص آخرين وينتظر منهم الحلول والردود دون مشاركة فعلية منه ذاتياً. فالمنافسة في الأعمال ليس من

طبيعتها الانتظار. الرؤساء التنفيذيون الناجحون في الوقت الحاضر لا يحتاجون إلى الاجتماعات لحل المشكلات بل يحتاجون إلى المبادرة بأنفسهم وتحقيق الأهداف التي يعتقدون من أجلها هذه الاجتماعات.

إن التغيير الكبير في الإدارة وفي طبيعة العمل نفسه لا يعتبر تغيراً جذرياً فحسب، بل تعبيراً عميقاً وشاملاً، خاصة بعد أن ينقل القادة بعض أعمال وعمليات منظماتهم إلى جهات ومناطق دولية مختلفة من العالم. هناك إدراك لدى المنظمات على مستوى العالم بأن الميزة التنافسية للمنظمة يمكن أن تتحقق من خلال معرفة هذه المنظمات لجذور البنية الاجتماعية للمجتمع الذي تعمل فيه وتوفير العديد من الفرص لهذا المجتمع. أما فيما يتعلق بالجانب الإجرائي الفني لأداء وتنفيذ العمل، فينظر إليه في الوقت الراهن على أنه المحرك لهذا التغيير، لقد أدرك الجميع بالفعل أن الاهتمام بالقواعد والجوانب الإنسانية في المنظمة هي القيمة الفاعلة المطلقة والمحفزة لأداء العمل بشكل ناجح. ويمكن القول إن ثقافة القيادة الجديدة التي بدأت تظهر حديثاً ستوفر للرؤساء التنفيذيين فرصاً ثمينة وهامة ليجعلوا العالم أفضل مما هو عليه الآن. إن التدريب يقدم لنا إجابات وحلولاً فريدة تساعدنا على طرح ومناقشة أي تحدٍ على أي مستوى.

الرئيس التنفيذي الساعي إلى التعلم؛

تجرى بحوث شاملة ودقيقة في الوقت الحاضر لتحديد طبيعة العلاقة بين القيادة والتعليم في محيط العمل. كان نمط أسلوب العمل التقليدي السابق يجعل العامل يتولى تنفيذ وظيفة مهنية محددة ومتخصصة طوال حياته. فالتدريب في ذلك الوقت كان محصوراً ومقتصرًا على فئة من العاملين أمضوا سنوات طويلة في خدمة المنظمة. هذا التدرج في التعليم ثم الخبرة ثم التدريب، لم يعد قائماً بالشكل الذي كان عليه في السابق. الآن أصبح مصطلح "التعليم مدى الحياة" هو السائد، وبدأ يحل محل "الوظيفة مدى الحياة". هذا الأسلوب هو السائد الآن وهو الذي يحدد مستقبل الحياة الوظيفية للفرد. فلم تعد الوظيفة الواحدة ذات المهام المحددة المتخصصة التي يقوم بها موظف واحد طوال حياته، لم تعد قائمة. فهناك مجموعة متعددة من الوظائف هي التي تحدد المستقبل الوظيفي للموظف، وهذا التوجه يتزامن مع أن التعليم أصبح حاجة مستمرة في الحياة وليس شيئاً يحدث مرة واحدة في الحياة، وذلك خلال مراحل الدراسة.

يجب أن تكون مهارات الرئيس التنفيذي متوافقة ومتلائمة مع المهام التي يؤديها. إن متطلبات بيئة العمل الحديثة تنقسم بالديناميكية، ولا تعطى الرئيس التنفيذي فرصة لاستخدام الأساليب الإدارية القديمة الجامدة. فعلى المستوى الشخصى نجد أن جميع الرؤساء التنفيذيين يلجؤون إلى تبريرات ذاتية للتصدى للتغيرات الجذرية والضغط الهائلة التي تحثهم على تغيير أساليب أعمالهم القديمة. إن العمل فى الوقت الراهن يحتاج إلى براعة ذهنية ومعرفية خاصة. فبكل بساطة لم يعد العمل يحتاج إلى عدد كبير من الموظفين أو حتى من الرؤساء التنفيذيين. فالعمل فى الوقت الحاضر قائم بالدرجة الأولى على الجودة والمحتوى والتقنية العالية. فعلى الرؤساء التنفيذيين فى الوقت الراهن أن يعتمدوا على أسلوب تطوير الذات، وأن يتبنوا التعلم لتحسين أدائهم بشكل مستمر فى هذا الوقت الذى أصبحت فيه المنظمة غير قادة على ضمان الوظيفة للموظف مدى الحياة. على الموظفين فى هذه الحالة أن يتبنوا التعلم مدى الحياة منهجاً لهم حتى يتفوقوا أو يستمروا فى أعمالهم.

ولحسن الحظ، إن أسلوب التعلم والتدريب مدى الحياة يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها المتغيرة والمتعددة. ففى كل مكان نجد أن دائرة احتياجات العمل وأهدافه لا تنتهى وتتطلب وقتاً أقصر لإنجازها. فطبيعة الأعمال فى الوقت الراهن تمر بمراحل تنافس تجارى كبير على مستوى العالم، وهذا التنافس يتطلب البحث عن أساليب عمل حديثة وسريعة لتواكب هذا التوسع والتطور والتنافس فى هذا المجال وفى التوجه. فى الوقت الحاضر يركز على الاستفادة القصوى من أوقات العاملين. ففى بيئة العمل التنافسية السائدة الآن فى محيط الأعمال، لا يمكن للرؤساء التنفيذيين أن يعتبروا أن التعلم وتطوير أداء العاملين وتدريبهم نشاطاً مستقلاً عن احتياجات أعمالهم. وحتى يستفيد الرؤساء التنفيذيون من تقنية المعرفة الحديثة ويزودوا بها العاملين فى منظماتهم، عليهم أن يبذلوا المزيد من الجهد لهذا الهدف ويكون هذا الجهد خارج مقار أعمالهم، وفى الوقت نفسه عليهم أن يضعوا فى اعتباراتهم أن مهارات القيادة يمكن أن تكتسب بشكل أفضل فى محيط العمل وأثناء تأدية مهام الوظيفة نفسها.

فالتعلم عن طريق التدريب يجب أن يطبق فى الحال، ويكون جزءاً من الأداء اليومي للعمل، ويكون هو الأسلوب فى التعامل مع جميع القضايا الجديدة التى تطرأ على العمل. فأسلوب التدريب على المهارات وتعلم المعارف الجديدة يجب أن يكون هو النموذج الذى يهتم به الرئيس التنفيذي ويكون هو أسلوبه فى الأداء.

إن الرؤساء التنفيذيين بحاجة إلى المعرفة والمهارات: ليتمكنوا من التعامل مع القضايا والحالات التي تنشأ في محيط أعمالهم. أحياناً تكون الظروف المصاحبة للقضايا والمشكلات التي تحدث أثناء تأدية العمل غامضة للرؤساء التنفيذيين. فيمكن أن يجد الرئيس التنفيذي نفسه يتعامل مع زميل له ذى شخصية يصعب التعامل معها، أو يجد نفسه مسؤولاً عن القيام بمهمة جديدة، أو يواجه صعوبة في إقناع الآخرين بمبررات حول عملية إدارية معينة، أو يواجه متاعب في إيضاح موقفه تجاه موضوع معين، أو يجد مشكلات في التعامل والاتصال بشكل فعال مع القادة الذين يتصل بهم بشكل مباشر. إن بإمكان المدرب أن كيف ويفصل أساليب ونماذج التعلم والتدريب الحديثة لتناسب احتياجات وظروف الرؤساء التنفيذيين وذلك من خلال جعلهم يتعلمون ويغيرون أساليب أعمالهم الحالية لتلائم كل حالة عمل يواجهونها. إن التدريب يتيح الفرصة للرؤساء التنفيذيين أن يتعلموا وهم يؤدون أعمالهم اليومية، وهذا يساعدهم على مواكبة أحدث الأفكار العلمية والأطروحات العملية التي تناسب أعمالهم.

النضال من أجل النجاح؛

إن الرؤساء التنفيذيين معنيون بشكل دائم بنجاح أعمال الأفراد و فرق العمل. فالرؤساء التنفيذيون يواجهون قواعد وأنواراً جديدة للمنافسة في محيط أعمالهم، كما أنهم يواجهون أيضاً تحدياً جديداً لمفهوم النجاح في العمل وتحديد معانيه الجديدة. فهم لذلك لابد أن يبحثوا عن طرق عمل جديدة ليوازنوا بين العناصر الجديدة التي دخلت إلى محيط العمل، يكتفوا أساليبهم لتتلاءم مع هذه العناصر. يجب على الرؤساء التنفيذيين أن يختاروا أنشطة الأعمال التي تضيف قيمة حقيقة للعمل، لا أن يركزوا على الجهود التي يعتقدون أنها فاعلة في أداء العمل. ورغم أن هذا المنهج في الأداء لا يبدو أنه متوافق بشكل كبير مع الانطباع العام لدى العاملين لكيفية أداء العمل، إلا أنه مع ذلك يعكس بالفعل تحولاً حاسماً في محيط العمل في الوقت الحاضر. فهذا الأسلوب هو إحدى الأدوات الهامة التي تمكن المدرب من تحدى آراء المتدربين وتقييم أفكارهم. كما أن هذا الأسلوب يمكن أن يولد الإحساس بالقوة ويعطى الرئيس التنفيذي السلطة التي يمكن أن تؤهله أن يفعل الشيء الصحيح.

وعند الأخذ بأسلوب الإدارة المعرفية بأوسع نطاقها وبكل مفاهيمها، فإن الإدارة المتحجرة والقوانين والأنظمة الصارمة سوف تفقد مكانتها تدريجياً في المنظمات، ولن

تكون قادرة على الإبداع والابتكار في مجال العمل. يضاف إلى ذلك، أن قاعدة المكافآت سوف تتغير وتتحول من تركيزها على الجهود المبذولة لتحقيق الأهداف إلى التركيز على النتائج التي تحققت فعلاً من هذه الجهود، فالمعايير التي يقاس عليها أداء الرئيس التنفيذي في الإدارة الحديثة تغيرت جذرياً. فلم يعد الرئيس التنفيذي الذي يحضر إلى مقر العمل قبل ساعات العمل الرسمية ويعمل بساعات طوال في الليل بعد خروج جميع العاملين ويعمل في أيام عطلة نهاية الأسبوع، لم تعد مثل هذه الأساليب معايير دقيقة وصالحة لقياس فاعلية الرئيس التنفيذي.

إن التقنية الحديثة جعلت أساليب العمل أكثر سهولة ومرونة، ولكنها في نفس الوقت جعلت العمل يصطدم مع الحياة، حيث أصبحت بيئات الأعمال والظروف المعيشية للحياة مصدرأ من مصادر الضغوط الشديدة على الناس. إن بإمكان المديرين مساعدة الرؤساء التنفيذيين ليوازنوا بين هذه العلاقة المتبادلة بين الحياة والعمل دون أن يكونوا قد أقحموا أنفسهم بشكل متطفل في أعمال الآخرين. مرة أخرى يجب التذكير أن المدرب بحاجة إلى موقف أخلاقي وتقبل من لدى الغير وأطر عمل تتضمن نصوصاً ورغبة معترفاً بها من الجهة التي يعمل بها. وكلما ازداد تبني العصر تقنية المعلومات، منحنا لأنفسنا حقوقاً وخيارات أفضل في الحياة وأنماطها. فنحن نفضل أحياناً، بل نصر على أن مساهمتنا في العمل يجب أن تقاس وتحسب وفق معايير النتائج التي تولدها هذه الأعمال. فالعاملون الذين يتبنون منهج المعرفة على وجه التحديد لأداء أعمالهم ينتقى لديهم أهمية عنصر توقيت أداء العمل أو موقعه الجغرافي، فالوقت والمكان الذي ينفذ به العمل لم يعد ذا أهمية أو علاقة وفق المنظور المعرفي للعمل. فالتركيز وفق هذا المنهج هو على النتائج وليس على المعطيات.

في أسلوب العمل السائد في العقود الماضية، كانت المنظمات ورؤساؤها التنفيذيون يعتقدون أن عدد العمليات الفنية والإدارية الروتينية المتكررة لأداء العمل هي الأساليب الصحيحة لإنجاز مهمة معينة، وإن استمرار أدائه يتطلب تكرار هذه الأساليب والصيغ التقليدية. إنه من المؤكد أن تكرار أداء العمل بشكل رتيب ومتشابه يمكن أن يحقق نتائج إيجابية ملموسة في عمل المصانع والمعامل أثناء تصنيع وحدات منتج معين، ولكن من المؤكد أيضاً أن تكرار أسلوب العمل وتنميته لن يحقق النجاح أو يضمن التفوق في اقتصاد المعرفة واقتصاد الخدمات. فهناك حاجة ماسة في هذا العصر إلى أساليب جديدة للقيادة لتأخذ زمام المبادرة، وتتبنى أنوات العمل التي تسير وتتناسب مع اقتصاد

المعرفة والخدمات. هذا التحول من الأسلوب التقليدي في الإدارة إلى الأسلوب الحديث في القيادة هو إحدى الأدوات الرئيسية لتقييم أداء العمل وحالته العامة وفق رؤية مختلفة. فمن مسئوليات القيادة أن تنقلنا من الجمود في الأداء إلى المرونة فيه، فالقيادة تجعلنا وتمكننا من التكيف في بيئات عمل غير واضحة أو مؤكدة، في بيئة عمل متغيرة باستمرار وبشكل كبير. كما أن القيادة تحفز العاملين لتحمل المسؤولية واتخاذ المبادرات وتقديم المقترحات من أنفسهم وأداء الأعمال الصحيحة، وهم بقيامهم بكل هذه الأعمال سوف يحققون التفوق.

إن موضوع القيادة والاهتمام بها أصبح موضوعاً هاماً من أجل خلق قيمة عمل تحقق مزايا تنافسية في منظمات الأعمال الحديثة. ويجب التأكيد على أن القيادات ليست مقصورة على مجموعة صغيرة من الرؤساء التنفيذيين في المراكز العليا في المنظمة، بل هي شاملة لكل فئات العاملين في كل المستويات التنظيمية، فالقائد هو الذي يعامل العاملين معه بأسلوب يعكس اعترافه بهم كأفراد ناضجين، ويؤمن بأن لديهم القدرة والرغبة في تحمل المسئوليات. وعلى القائد أن يحثهم على العمل من أجل النجاح المشترك والمتبادل بين جميع أطراف العمل سواء كان نجاحاً للفرد أو فرق العمل أو الرئيس التنفيذي أو المنظمة ككل. فعلى القائد أن يشجع بشكل حماسي وجدي الإحساس لدى الأفراد والجماعات في المنظمة ويوجه نشاطاتهم لغرض واحد وهو تحقيق الأهداف والطموحات العملية التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها. إن الثقافة ونمط القيادة الخاص بالمنظمة لم تكن نتيجة لأداء العمل بأسلوب معين. فهي ثمرة للجهود التي بذلت في بيئة عمل صحيحة لينجز بها العمل بطريقة متميزة. إن القادة التقليديين يحفزون العاملين لمضاعفة إنتاجيتهم، في حين أن القادة يلهمون العاملين بالأفكار التي تساهم في زيادة إنتاجيتهم. الشركات التي تتبنى أساليب الإلهام للعاملين بها تتفوق على الشركات الأخرى. إن شركات الأعمال تحتاج إلى عدد قليل جداً من المديرين وعدد كبير جداً من القادة، والتدريب يمكن أن يقدم طرقاً عملية ومباشرة ليغرس مثل هذه الثقافة في حياة المنظمة.

إن التدريب يمكن أن يمهّد الطريق للقيادة. وبإمكان التدريب أن يفجر الطاقات الإبداعية غير المعروفة أو المكتشفة التي لدى القادة ويحولهم إلى قادة متميزين. فيمكن لثقافة التدريب أن تجعل القيادة تتطور في نفوس القادة الحاليين. وعندما يتمكن التدريب من تنسيق جهود الأفراد وفرق العمل وجهود المنظمة الهادفة إلى تطوير العمل وتحقيق

النجاح فيه، ويصبح مفهوم النجاح موحداً لدى الجميع، فإن التدريب فى هذه الحالة يصبح هو القيادة، فالقيادة من خلال التدريب تقدم خريطة عمل إستراتيجية وخطة عملية لجميع العاملين فى المنظمة بدءاً بالرئيس التنفيذى وانتهاءً بجميع العاملين فى كل المستويات التنظيمية.

التدريب فى الواقع العملى:

يمكن للتدريب أن يطبق على جميع مستويات ووحدة المنظمات الحديثة، كما أنه يمكن أن يطبق على المنظمات التى تتبنى الهياكل التنظيمية التقليدية. وأن مشكلات العمل التى يحتاج حلها إلى تدريب يمكن أن يكون مصدرها اتجاه ما فى المنظمة وفى أى مكان فيها. فعندما يكون هناك حرية فى التعبير والحوار داخل المنظمة، تظهر المشكلات بشكل طبيعى بغض النظر عن هوية المنظمة وطبيعة هياكلها التنظيمية وأساليبها الإدارية، لا فرق هنا بين الإدارة ذات التنظيم المسطح أو المنبسط والإدارة الأفقية ذات التنظيم الهرمى ذى الطقوس المهترئة. إن زملاء العمل الذين يعملون اليوم سيصبحون هم القادة المسنولين عن اتخاذ القرارات فى المستقبل. إنه من المؤكد أن الأفكار الإبداعية والآراء الخلاقة والاقتراحات البناءة تبدو فى مراحلها الأولى أنها أفكار مجنونة وغير واقعية، ونجد أنه فى مثل هذا المراحل أن قليلاً جداً من الرؤساء التنفيذيين يرغبون فى تبني الأفكار الجديدة فى العمل. أما أغلبية الرؤساء فيحجمون عن اتخاذ مثل هذه القرارات التى تبدو أنها ملغمة بالمخاطر، وهم يمتنعون عن اتخاذها خوفاً من أن يتهمهم الآخرون بالحق والغباء، وللمحادثات الخاصة نصيب فى هذا الموضوع. فالمحادثات الخاصة يمكن أن تتضمن بعض القضايا السياسية أو الأفكار الحساسة التى تفرز عند مناقشتها ولو بشكل محدود شيئاً من الامتعاض والخوف. إن القادة بحاجة إلى مسرح وبيئة عمل آمنة وداعمة. فهم يحتاجون إلى "معمل" لكى يناقشوا فيه أفكارهم، ثم يعيدوا مناقشتها مرة أخرى وينقحوها ويخضعوها لتصفية حقيقية لفرزها والاستفادة من أفضلها. والتدريب هو الذى يؤدي ويقوم بهذه المهمة.

إن المدربين يهيئون الفرصة للرؤساء التنفيذيين الكبار للاشتراك فى المناقشة والحوار الهادف إلى تطوير العمل. وعندما لا يكون هناك مدرب، فإن فرصة وجود مثل هذا الحوار القيم يمكن أن تكون مفقودة. فعندما لا يجد الرؤساء التنفيذيين والمسئولون الكبار فى الشركة أشخاصاً متخصصين ومدربين للحديث معهم عن مشكلات أعمالهم ففى هذه الحالة سينعدم جو الحوار الذى يفحص الأفكار والآراء التى تهدف إلى تطوير العمل، ولن

يكون هناك فرصة للرئيس التنفيذي لصياغة موفقة تجاه مشكلة معينة وتحديد معالمها ومعرفة أسبابها وآثارها. فالرئيس التنفيذي أو أى مسئول كبير فى المنظمة يفقد جزءاً كبيراً ومهماً من أفكاره إذا انعدم الحوار التدريبى؛ لأنه فى هذه الحالة لا يوجد طرف متخصص ومهتم لديه المقدرة على الإصغاء والاهتمام بالأفكار المطروحة ومناقشتها بعمق، لذلك فإن التدريب يعتبر داعماً للرؤساء التنفيذيين والمنظمة على حد سواء. فالتدريب يزودهم بالمعارف والعلوم التى تساعدكم فى النهوض بأداء أعمالهم. التدريب يوفر للمنظمة والرئيس التنفيذي الأداة الواضحة والأرضية الصلبة التى تساعد على اتخاذ قرارات وأفعال عملية تكون موجهة بدقة إلى أهداف إستراتيجية هامة.

وتختلف كل منظمة من المنظمات عن الأخرى فى رؤيتها لمفهوم النجاح فى العمل ومضمونه. ولكن بغض النظر عن أى تعريف للنجاح وأبعاده، ففى العادة يتم تحديد معاله من قبل أعضاء مجلس الإدارة أو من قبل فريق عمل أو من قبل الرئيس التنفيذي بهدف البحث عن طرق تطويرية للعمل، والمدرّبون هم المسؤولون عن البحث عن هذه الطرق. وعلى القادة من خلال بحثهم الجاد عن النجاح إيجاد الطرق التى تحقق فعلاً تقدم العمل فى الوقت الذى يحافظون فيه على أهم القيم والأفكار المرتبطة بالعمل. ويجب أن نفهم ونستوعب هذه المعادلة (التطوير مع احترام قيم العمل) من قبل المدرّبين على كل المستويات الداخلية للمنظمة. وحتى يؤدى المدرّب عملاً يتسم بالجودة العالية، عليه أن يتعمق فى نظراته للأمور التى يتناولها بحيث تتجاوز هذه النظرة المستويات الشكلية غير الطبيعية أو المستويات المتكررة التى اعتادت الشركات الكبرى أن تظهرها فى سجلاتها الرسمية للآخرين بشكل متشابه. وعلى المدرّب أن يكتشف القيم الحقيقية وليست الشكلية التى تؤثر فعلاً فى الأداء، ومرة أخرى نقول إنه مادام العالم وخاصة عالم الأعمال، يتطور بشكل مستمر وسريع بدون توقف أو أن هذا العالم دائماً يقدم الجديد وفق منظومة إستراتيجية تنظيمية محكمة، فعلى المدرّب فى هذه الحالة أن يتعامل مع هذه القيم فى بيئة الأعمال ويستجيب لمتطلباتها.

الأطراف الداخلية والخارجية؛

يدرك معظم القادة أن عليهم أن يكونوا على اتصال دائم مع حاملى أسهم المنظمة ومع البيئة الخارجية التى تعمل بها حتى تتمكن المنظمة من تأدية أعمالها بشكل طبيعى وسليم.

في الواقع نجد أن المنظمات الحديثة توسع من نشاطاتها بفاعلية لتشمل منظومتها الاجتماعية المحيطة بها وذلك من خلال الحوار مع المدربين والاستشاريين وغيرهم، إلا أن البعض يعتقد أنه لا ضرورة أن يكون للمنظمة علاقة تفاعل بالمحيط الخارجي لها حتى تتمكن من تأدية وظائفها.

إن التعريف التقليدي والقانوني للمنظمة يمكن له أن يضلنا ويجعلنا نعتقد أن المنظمة يمكن لها أن تبقى وتتطور معتمدة على نفسها وعلى كفاءتها الذاتية الخاصة بها والمستمدة منها. فهذه النظرة ترى أنه لا داعي لتفاعل المنظمة مع عالمها الخارجي، ولكن أهمية العوامل الخارجية وتأثيرها في أعمال المنظمة تثبت أهميتها من خلال النتائج التي أثبتتها "نظرية النظم". ففي الوقت الراهن اكتشف أن تفاعل المنظمات مع البيئة الخارجية يعتبر أمراً هاماً جداً للحد من المخاطر التي يمكن أن تواجه المنظمة. وعلى ذلك فإن على المدرب أن يدرك أن مسؤولياته تتجاوز النطاق والمجال الداخلي للمنظمة وبيئتها المحدودة، فعلى المدرب أن يتعامل مع الحقائق العملية المتوافرة في البيئة التي تعيش وتعمل فيها المنظمة.

علماً أن المنظمة التي تعتبر أن تدريب الرؤساء التنفيذيين يجب أن يقتصر فقط على الجهات الخارجية والتدريب الخارجي وتهمل العوامل الداخلية لن تتمكن من تهيئة مناخ حقيقي للقيادة لتؤدي أعمالها بشكل صحيح. إن القائد الحديث لابد أن يكون لديه الرؤية والقدرة في المحافظة على التماسك بين ظروف العمل ومتطلباته وكل المستجدات التي تحدث في البيئة الخارجية المحيطة به. فعلى القادة الجدد ألا يفصلوا أنفسهم عن الظروف الخارجية المؤثرة في أداء منظماتهم. بل على العكس يجب أن يكون هذا الأمر محسوماً لديهم فيضاعفوا من قدراتهم وجهودهم القيادية من أجل احتواء العوامل الخارجية المحيطة بالمنظمة، ويجب ألا تقتصر جهودهم على ذلك فقط، بل عليهم أن يكونوا منفتحين للغاية على العالم؛ حتى يتمكنوا من استيعاب هذا العالم؛ ونشر قيم عملهم وسلوكهم في محيطه. ولذلك نجد أن التدريب الداخلي والتدريب المدخل إلى المنظمة يعتبران حاسمين ومهمين لأي منظمة حديثة تؤدي أعمالاً ومهام متعددة ومختلفة وبهذا الأسلوب يشترك الجميع في عملية التدريب.

وحتى لو كانت المنظمة لا تستخدم الأسلوب الهرمي في بناء هياكلها التنظيمية، أي أنها لو تبنت الهياكل المسطحة أو الإدارة الأفقية فإن الرؤساء التنفيذيين بحاجة إلى التفاعل مع المسؤولين الذين يلونهم في خط السلطة التنظيمي، أي المسؤولين الذين يعدون

لهم تقارير عمل مباشرة ومستمرة. وهنا نعود ونكرر القول مرة أخرى إن التدريب يهيئ للرئيس التنفيذي القاعدة الصلبة للحوار الذى يساعده على تنفيذ عمله القيادى بشكل سليم ومحكم. فالتدريب فى هذه الحالة يتعامل مع جميع العاملين فى المنظمة على أنهم "موظفون أحرار" أى أن التدريب يبنى ويؤسس قاعدة صلبة للحوار للرئيس التنفيذي تكون مناسبة ومساعدة له لقيادة جميع الأطراف فى المنظمة بعيداً عن الضغوط والقيود، وتكون هذه الأطراف مستعدة للتعلم وتقبل الجديد فى العمل بسبب رغبتها فى ذلك وليس بسبب السلطة القانونية الرسمية التى يتمتع بها الرئيس التنفيذي.

إن مصطلح الموجه يستخدم فى الوقت الحاضر بشكل واسع لوصف أى نشاط مرتبط بالتدريب. فالموجه يكون إلى حد كبير لديه سجل متابعة شخصى ناجح مشابه لما لدى الشخص الذى يتلقى التدريب. لذلك نجد أن طبيعة العلاقة بين المرشد والمدرّب تركز نسبياً على المحتوى أكثر من تركيزها على الإجراءات. بمعنى أن هذا الأسلوب يركز على الوصف الوظيفى وظروف العمل واحتياجات الشخص الذى يؤدى هذا العمل أكثر من تركيزه على الأسلوب الذى يؤدى به العمل. كما أن سمعة الموجه والثقة به تعتبران قوة فاعلة وحاسمة فى خلق وتكوين الصلة القوية والتجاذب والارتياح النفسى بين المرشد ومتلقى التدريب فى بيئة العمل. والمرشد البارز المخضرم صاحب الخبرة الطويلة يمكن أن يكون ذا نفع كبير إذا أحسن وأتقن عملية الاتصال بأى جزء من أجزاء المنظمة التى كان يصعب الوصول إليها سابقاً. وعندما يعمل الموجه أو المرشد فى منظمة واحدة لمدة معينة فهو لا يحتاج إلى وقت طويل ليتعلم ويتشرب ثقافة هذه المنظمة. فخلال عمل هذا المرشد (المدرّب) فى المنظمة لا بد من اتخاذ بعض الخطوات والقيام ببعض المراجعات على أعماله حتى يتم التأكد من حياديته وعدم إهماله أو ميوله أو تأثره بالأعمال التى يقوم بها الشخص الذى يخضع لعمليات التدريب أو التعلم وذلك من خلال تقديم نوع من التنازل من قبل المرشد لهذا العامل أو الموظف.

إن النهج التدريبى فى الوقت الحاضر يمكن أن يشمل جميع أنواع العلاقات والأعمال فى المنظمة. فعلى سبيل المثال أنشأت بعض المنظمات أنظمة مساندة يمكن من خلالها الحصول على معلومات مفيدة خلال مرحلة التدريب. ففى بعض فروع شركات (الفورشن) الخمسمائة الأمريكية العملاقة وضعت أسماء المدربين فى الوقت الحاضر فى قوائمها الرسمية كموظفين دائمين، مثلهم مثل موظفى الشركة الأصليين وأدرجوا فى سلم رواتب هذه الشركات كأحد موظفيها ويصرف لهم مرتبات دائمة وكاملة. إنه من المعتاد الآن أن

ترى القادة التنفيذيين البارزين والمخضرمين أحياناً يصطحبون معهم المدربين في منظماتهم عندما ينتقلون إلى منظمات جديدة. وأصبح هذا النوع من العمل جزءاً من إجراء توظيف الرئيس التنفيذي للحصول على مزايا أخرى بما فيها المزايا التي تخصص للرئيس التنفيذي مثل خيارات الأسهم التي تدر أرباحاً طائلة على أصحابها أحياناً. إن العلاقة الشفافة والشاملة بين التدريب والمنظمة في الوقت الحاضر، بغض النظر عما إذا كانت قد بدأت من الداخل أو بين المنظمات نفسها، تؤكد أن التدريب يصبح أسلوب عمل فاعل عندما يتم التقليل من الحدود والأطر التنظيمية والسياجات التي تحيط بالمنظمات.

توجهات المستقبل؛

إن المعنى الحديث للتدريب لم يتبلور بعد ولم تتضح معالمه بشكل دقيق. فالتدريب الحديث ما زال في مراحله الأولى، وهو حقل في مرحلة التطور والتكون ومعناه الحقيقي لم يحدد بشكل دقيق، وكذلك لم تفهم تطبيقاته بشكل جيد، فهي ما زالت في مرحلة التطوير. ورغم أن المعنى الحديث للتدريب لم يتحدد بعد، إلا أن محتوياته مستمدة من حقول معرفية معروفة مثل حقول الاستشارات المختلفة. وبالإضافة إلى كون التدريب حقلاً مندمجاً مع كثير من العلوم الإنسانية، يجب أيضاً أن يتم استيعابه وقبوله في الواقع العملي.

إن أهم التحديات والصعوبات التي ستواجهها مهنة التدريب في المستقبل تكمن في مدى قدرة العاملين في هذا المجال ليقفوا على العلاقات بين التطوير الشخصي للأطراف المستفيدة من التدريب بصفتهم أفراداً وبين تحقيق الأهداف والنتائج الحقيقية لمنظماتهم. وعندما تتحقق مثل هذه الأهداف بشكل مترابط ومتزامن فإن جميع برامج التدريب والمبالغ المستثمرة بها ستكون مبررة وسيكون لها عائد استثماري مجزٍ للمنظمة. إن كلمة النجاح في الوقت الحاضر أصبح لها مدلول يختلف عما كانت عليه في السابق، فالنجاح أصبح له مظاهر وصفات ومعايير مختلفة ومتشعبة. ذلك أن على المدربين أن يكون لديهم القدرات الخاصة في طرح جميع القضايا التي تهتم نجاح العمل سواء كانت هذه القضايا فردية أو لها علاقة بفرق العمل أو بعمل المنظمة بشكل عام وواسع. فلا بد للقادة أيضاً أن يتحركوا ويعملوا بطريقة منسجمة ومتطابقة مع القيادة في المنظمة، ويجب عليهم أن يسهلوا ويساهموا بشكل إيجابي في تطوير عمل المنظمة وأن يكونوا عمليين وأن يساعدوا العاملين الآخرين من أجل تحقيق أهداف أعمالهم.

وعند تجميع ودمج هذه العناصر معاً، فإن نموذج التدريب الإستراتيجى (انظر الرسم رقم ١-١) سوف يقدم برنامجاً وخطة عمل من أجل تحقيق النجاح فى المنظمة ككل وعندما يكون التدريب جزءاً من ثقافة قيادة المنظمة الحديثة ويوجه بالتحديد إلى التفاعل والاتصال الإنسانى داخل المنظمة، فإن التدريب سيكون فى هذه الحالة فاعلاً وفى أفضل حالاته خصوصاً عندما يكون جزءاً رئيسياً فى الخطة الإستراتيجية للمنظمة.

سيرة المؤلف:

لورانس لينوس: هو النائب الأول لرئيس مجموعة شركات التدريب التنفيذية، وهو مدرب له خبرات طويلة فى هذا المجال، كما أنه استشارى ويلقى محاضرات ونبوات عامة ومؤلف معروف، ويعتبر أيضاً خبيراً ومرجعاً متخصصاً فى مجال التحول التنظيمى، أمضى جل خدماته خلال الخمس والعشرين سنة الماضية مديراً مسئولاً وموظفاً كبيراً فى العديد من المنظمات والشركات المتعددة الأحجام.

يقدم لارى دراسات استشارية فى إستراتيجية الأعمال والتطوير التنظيمى لجميع المحتاجين لهذه النشاطات فى جميع القطاعات العامة والخاصة. تتميز خبرته فى كونه كان مدرباً للرؤساء التنفيذيين ومستشاراً لعدة سنوات فى شركات تقنية ومنظمات أعمال دولية متعددة الجنسيات مثل British Airways, Unilever, price waterhouse Coop- ers, British Broadcasting corporation, W H Smith, Mediaone, Bank of England, Oracle, Dresser industries, EDS, Deutsche Bank land، وعندما كان لارى يعمل مستشاراً متخصصاً فى العلاقات فى مجموعة شركات ديجيتل أكويبيمنت فى المملكة المتحدة، عمل مستشاراً فى نفس الجهة ولكن على جميع المستويات التنظيمية الهامة. إن معظم الأسماء والأطراف والزبائن الذين دربهم لارى أُنرجت أسماءهم فى قائمة (من هو). لقد منح لقباً عالياً ومركزاً مرموقاً لما قدمه من دراسات واستشارات وتدريب من معهد القادة فى بريطانيا، وكذلك من (الاتحاد الكونفدرالى للصناعات البريطانية. فى عام ١٩٩٠ أصبح رائداً فى مجال تطوير الخلية الإستراتيجية وهو نظام متقدم هدفه الإسراع فى تطوير أعمال ومهارات ومعارف القادة والمديرين. يحمل لورانس شهادة الدكتوراه فى

مجال التحليل التنظيمي وماجستيراً في الإدارة من جامعة برونيل، ولديه عضوية في العديد من الجمعيات والمنظمات المهنية والأكاديمية. كما أنه عضو في هيئة التدريس في كلية هنلي للإدارة في أكسفورد شاير في المملكة المتحدة. وهو كذلك مدير عام مركز بحوث (مستقبل العمل)، ويدرس مواد في الإدارة المتقدمة، يضاف إلى ذلك له مشاركة قوية في مكتب المشاركة التعليمية، وهو مكتب يضم مجموعة من المتحدثين والمحاضرين الدوليين البارزين.

شارك مع البروفيسور ديفيد بيرشال في تأليف كتاب مشهور وقيم عنوانه "صناعة وبناء مستقبل المنظمة" ونشر هذا الكتاب عن طريق دار بيرسون بروفيشينال، وقد نشر هذا الكتاب في عدة مطبوعات ومعاهد قيمة وذات سمعة عالية في بريطانيا مثل معهد المديرين (أي أو دي) وسلسلة المرشد للمدير وكذلك مؤسسة بيتر إف دركر وأيضاً مجلة من القائد للقائد و Financial times. وأخيراً في كتاب دليل الإدارة.

كثير من المحللين والمختصين يقتبسون من أفكاره وأقواله أثناء ظهورهم في أجهزة الإعلام والاتصال. ظهر لورانس في العديد من المرات في الكثير من المطبوعات والمجلات الرصينة مثل ذا تايمز، وكيمبوتينغ، ولوس أنجلوس، تايمز، ومجلة -Institution of chartered Surveyors، ومجلة براكتيكال تريينغ، كما أنه له ظهور في مجلة (British Airways Life Magazine) وأجريت معه مقابلة شخصية مع محطة (بي بي سي) ناشيونال راديو رقم (٤).

الفصل الثانى

التدريب من أجل التغيير السلوكى

مارشال غولد سميث:

نحن القادة ننصح فرق العمل بتبنى وتطبيق أساليب معينة فى الأداء، ولكننا نغفى ونقدم العذر لأنفسنا من تطبيق هذه الأساليب فى مقرات أعمالنا. وفى أغلب الأحيان نفشل فى منظماتنا فى تحميل المسؤولية للعاملين وتكليفهم بها لأنهم لم يثبتوا مقدرتهم السلوكية على التعايش مع قيمة التغيير (غولد سميث، ١٩٩٦). هناك الكثيرون، منهم الرؤساء التنفيذيون البارزون يعترفون ويقولون أن هناك تحدياً وصعوبة فى التغيير السلوكى - كما أن القادة يواجهون أيضاً صعوبة فى حفز الآخرين الذين لديهم الرغبة والاستعداد لتغيير سلوكهم. ويقصد بالآخرين العاملين الذين يقدمون تقارير مباشرة للرؤساء التنفيذيين.

إن أحد أسباب هذا العجز فى التنفيذ وفى التأثير فى الآخرين من أجل تغيير سلوكهم هو أن القادة مثلهم مثل معظم الناس يفضلون أن يكونوا محبوبين لدى الغير. فالقادة يتخوفون فى الغالب من الدخول فى مواجهة مع الموظفين لإعلامهم بأن أدائهم الجماعى ضعيف ورسى، وأن هناك قصوراً فى سلوكياتهم العملية يسبب مشكلات فى الأداء. وسبب هذا التخوف من قبل القادة هو قناعتهم بأن مثل هذا التصرف سيجعل الموظفين يكرهونهم كقادة. القادة سوف يتم احترامهم بشكل أكبر وليس أقل إذا أفصحوا عن أخبار ومعلومات سيئة. إن المستشارين الخارجيين يقدمون للقادة غالباً تدريباً سلوكياً، والقادة بدورهم يقدرون ويؤمنون هذا النوع من التدريب. والدراسات الميدانية تثبت أن الناس (العاملين) يقدرون بشكل كبير التغذية الراجعة المستقة من دراسات علمية، بغض النظر عن نوعية وطبيعة هذه التغذية سواء كانت سلبية أم إيجابية.

إن طبيعة الإجراءات المتبعة فى مراجعة الأداء والتنفيذ تشكل جزءاً كبيراً من مشكلة التدريب. تاريخياً، عندما يبدأ القادة فى تقييم الآخرين، فإن معظم هؤلاء القادة يجدون أنفسهم بشكل تلقائى أنهم يؤدون أدواراً مشابهة لسلطة القاضى، أو بشكل أدق أدواراً تشبه دور الجلال. أما دور المستشار، بالمقابل، فينظر إليه على أنه طرف ثالث موضوعى ومحيد تنحصر وظيفته فى إجراء التحليل وتقديم المقترحات، ثم الحصول على تغذية

مرتدة من مصادر متعددة ومختلفة. إن الموظف الذى يتلقى معلومات سيئة من مستشار يفصل فى العادة بين هذه المعلومات وبين الشخص الذى أرسلها، ولكن هذا الفصل لا يحدث عندما يكون الذى أرسل هذه المعلومات هو المدير. فعندما يسمع الموظف المعلومات السيئة وغير المرغوبة لديه من مديره، فإن ردود فعله تكون سلبية.

ولحسن الحظ فإن الصلاحيات متاحة أمام القادة فى مجال العمل فى الكثير من الشركات لمعالجة مثل هذه المواقف - وهذه الصلاحيات هى ما يطلق عليها تسمية (التغذية العكسية بثلاثمائة وستين درجة). هذا الأسلوب يتيح للقادة القيام بأعمال استشارية سلوكية تدريبية عكس ما اعتادوا القيام به وهو الاكتفاء بتقديم الأفكار والآراء الشخصية عن أداء العاملين. وفق هذا الأسلوب يمكن أن تكون النتائج عميقة وجيدة لجميع الأطراف التى تشارك فى هذا العمل وليس فقط على رؤساء الأقسام المسؤولين عن تقويم العاملين الذين يقعون فى نطاق صلاحياتهم. إن إجراءات تدريب الرؤساء التنفيذيين والقادة يمكن أن تساعد أى مدير يتضمن عمله التفاعل مع الأشخاص الآخرين. فى الواقع، إن فرق الإدارة المتقدمة فى بعض الشركات والمنظمات التى تعتبر رائدة على مستوى العالم مثل شركة أمريكان إكسبرس، وأفون، وتيكساكو، جميع هذه الشركات تستخدم نظام ال (٣٦٠) الخاص بالتغذية المرتدة كجزء من نظام عام فى الإجراءات التى تساهم فى تقريب ودمج قيم المنظمة مع السلوك الفردى للموظف.

قبل أن تبدأ:

رغم أن الإجراءات التدريبية يمكن أن تطور الأداء السلوكى للعاملين، إلا أنها بلا شك لن تحل جميع المشكلات المتعلقة بالأداء. إن إجراءات التدريب الخاصة بالتدريب السلوكى الموضحة فى هذا الفصل سوف تركز فقط على التدريب الإستراتيجى أو التدريب الخاص بتطوير وتحسين المستقبل الوظيفى للعاملين أو أى نوع من التدريب الذى تم توضيحه ووصفه فى أى جزء من هذا الكتاب. وقبل أن تبدأ فى النشاط التدريبى الخاص بالتغيير السلوكى اسأل نفسك عما إذا كانت النقاط والصفات التالية متوافرة لديك ولدى الطرف الآخر الذى سيتلقى التدريب. فإذا كانت متوافرة فى محيط العمل، فإن التدريب السلوكى يعتبر مضيعة للوقت والجهد. هذه النقاط هى:

- أن الشخص الذى تتولى تدريبه ليس لديه الرغبة الجادة ولا يبذل الجهد الكافى من أجل أن يحدث التغيير فى سلوكه القيادى، أو أن يكتسب مهارات جديدة لتطوير وتغيير هذا السلوك، فالتغيير فى التدريب السلوكى يحدث فقط عندما يكون المدير الذى يتلقى التدريب لديه الرغبة والإرادة والالتزام بكل متطلبات التدريب واحتياجاته.
- ألا يكون الشخص الذى تتولى تدريبه إنساناً غير مرغوب فيه من قبل المنظمة، أى أن اسمه أدرج فى قائمة التدريب كنوع من الشطب له من قائمة قيادات العاملين فى المؤسسة. فأحياناً تقوم المنظمات بإدراج أسماء معينة كنوع من التخلص من هذه الأسماء. فإذا تعاملت مع مثل هذه الحالات، فلا تتعب نفسك فى عملية محسومة نتائجها مقدماً.
- تأكد من أن الشخص الذى تتولى تدريبه لا ينقصه الذكاء أو المعرفة أو المهارة العملية لأداء الوظيفة التى تدرب عليها. فإذا كان المدير أو الشخص الذى يتلقى التدريب ليس لديه الطاقة والقدرة، والخبرة المطلوبة لتنفيذ العمل المكلف به، فلا تتوقع أن التدريب للتغيير السلوكى سوف يحقق نتائج إيجابية تذكر، أو يساعد هذا المدير على إدخال أى نوع من التغييرات الجوهرية على سلوكه القيادى أو الإدارى.
- تأكد من أن المنظمة حددت أهدافها بشكل دقيق وصحيح، وليس بشكل خاطئ وعشوائى. فالتدريب الموجه لإحداث تغيير سلوكى جوهري لدى متلقيه يتعامل مع الحالات التى ترتبط بكيفية تحديد الهدف. فهذا النوع من التدريب يساعد فى الإجابة عن السؤال "كيف نصل إلى الهدف" وليس "طريقة تحديد الهدف" فهو يركز على الوسيلة وليس الغاية، افتراضاً منه أن الغاية (الهدف) قد تحدد مسبقاً وبشكل واضح. فإذا لم تضع المنظمة هدفاً واضحاً ودقيقاً لها، وكانت تسير وتتنج نحو المستقبل بتخبط أو تجاه هدف وضع بشكل خاطئ، فإن إجراءات التدريب للتغيير السلوكى للرؤساء لن تحقق أية نتائج.

البداية:

وبالمقابل عندما نتعامل مع أفراد لديهم الرغبة والمقدرة من أجل تغيير وتطوير سلوكهم العملى أو القيادى، وكذلك عندما تعمل فى بيئة عملية تتيح لموظفيها الفرصة من أجل أن

يغيروا سلوكهم وطريقة أدائهم لأعمالهم، وأيضاً عندما تعمل لمنظمة وضعت أهدافها بدقة ووضوح وهي سائرة لتحقيق هذه الأهداف بشكل صحيح، فإن إجراءات التدريب للتغيير السلوكي للقادة سوف تحقق النتائج المرجوة منها. فالذي يضمن نجاح عملية التدريب يشمل طبيعة العمل نفسه وإجراءاته والهدف من التدريب. فالنموذج أو المنهج الذي اقترحه وأوصى بالأخذ به لضمان نجاح التدريب يتكون من ثمانى خطوات. هذه الخطوات هي:

١ - تعرف بشكل دقيق وشامل على صفات المدير الذى تتولى تدريبه سواء كانت هذه الصفات سلبية أو إيجابية. يجب ألا تبدأ من الصفر أثناء قيامك بعمليات تدريب القادة. فأننا على سبيل المثال أدرب قادة لأطور مهاراتهم القيادية، ولكن قبل أن أبدأ بتدريبهم، أستعين بمجموعة كبيرة من المصادر والدعائم المعرفية المتوافرة فى السوق التى يمكن لها أن تزودنى بالمعلومات الضرورية لاستكمال مهمتى التدريبية بنجاح. فمثل هذه المعلومات يمكن الحصول عليها من (مجموعة أندرسون للاستشارات الخاصة بمستقبل القادة الدوليين، وجيم إم كوزيز وبارى بوسنر، ومركز القيادة الإبداعى، ومراكز متخصصة كثيرة فى هذا المجال). فكل هذه المراكز يتوافر لديها مصادر للمعلومات يمكنها أن تساعد المدرب بشكل كبير فى تحقيق أهدافه. كما يجب عليك بوصفك مدرباً أن تتعرف وتحدد الصفات السلوكية التى لابد أن يتحلى بها المدير الناجح فى مواقف وظروف معينة. هذه الصفات عديدة ومتنوعة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر الانفتاح وسهولة الاتصال بينه وبين العاملين، الاعتراف بالآخرين واعتراف الآخرين به، القدرة على الإصغاء وحسن الاستماع للغير. ثم اسأل المدير أو المديرية عما إذا كانوا يتفوقون على أن هذه هي فعلاً صفات سلوكية هامة. فإذا تم الاتفاق بينكم على هذا الأساس، فإن ذلك سيعزز ويدعم نشاطات وإجراءات التدريب بشكل قوى.

٢ - حدد الأطراف التى يمكن أن يقدموا لك آراء التغذية العكسية ذات المعانى والمصادقية العالية. يمكن أن يكون من ضمن الأطراف والجهات التى تقدم آراء أمينة فى هذا الصدد القادة فى الإدارة الوسطى أو الأشخاص الذين يعملون فى خط سلطة ومستوى تنظيمى يلى مباشرة خط سلطة المدير الذى يتلقى التدريب. هؤلاء الأشخاص هم الذين يعدون ويصيغون التقارير المباشرة للمدير، وكذلك للمدير أن يتلقى معلومات من القادة الذين يعملون فى نفس مستوى خط السلطة التنظيمى

للمدير متلقى التدريب، وأيضاً العملاء الممولين أو أعضاء فرق العمل. وتأكد من أن تحصل على مجموعة متوازنة من الآراء والأفكار من كل الأطراف حتى لا تتأثر نتائج عملك ولا يكون حكمك غير موضوعي. وتيقن كذلك من أن المعلومات التي حصلت عليها جاءت من مصادر مناسبة وموثوق بها.

٢ - اجمع ربود الأفعال. إن أفضل طريقة لتقييم المعلومات التي حصلت عليها تكون عن طريق الكتابة، والقيام بمسح شامل غير محصور بجهة أو موضوع معين، ثم تجميع هذه المعلومات وتصنف من قبل طرف ثالث، وتصاغ على شكل تقرير مكتوب وتسلم مباشرة إلى المدير الذي يتلقى التدريب.

٤ - حلل النتائج، تحدث مع المدير الذي تتولى تدريبه عن النتائج التي حصل هو أو حصلت أنت عليها من التغذية العكسية التي تم الحصول عليها من العاملين معه في نفس خط السلطة والمتشابهين معه في المركز الإداري والقيادي. يمكن للمدير أن يقرر عدم الإفصاح عن المعلومات والتعليقات والأرقام والإحصائيات التي حصل عليها من طرف معين، ولكن الأمر المهم هنا الذي يجب التركيز عليه هو مناقشة أبرز مواطن القوة لدى المدير واكتشاف جوانب الضعف في أدائه التي تحتاج إلى معالجة وتطوير.

٥ - صمم خطة عمل: إن الأمر الأكثر نفعاً الذي يلاقي في العادة احتراماً وتقديراً واعترافاً من قبل الغير في أية عملية تقويم لنتائج معينة يكون من خلال تقديم نصيحة ومشورة محددة. فأن تقدم للطرف الآخر متلقى التدريب مجموعة من البدائل التي يجب أن يأخذها في الاعتبار، أفضل من أن تملأ عليه حلولاً جاهزة وقواعد عمل صارمة. فمثلاً عندما تطلب من المدير أن يقدم لك مجموعة من المقترحات التي تنمي مواهبك وتساعدك على أن تكون مستمعاً جيداً، يمكن أن تحصل منه على قائمة واضحة ومحددة من النصائح والمقترحات مثل:

- لا تقاطع الناس بكثرة أثناء الحديث.
- أعد صياغة ما يقولون.
- انظر إلى المتحدث أثناء إلقاءه لحديثه.
- انتظر خمس ثوانٍ قبل أن تجيب عن ملاحظاتهم.

- تأكد أن المشكلة لا تكمن في ماذا أعمل وإنما تكمن في كيفية أداء العمل. أى في الأسلوب وليس في الهدف.
- وأخيراً، ركز اهتمامك على جانب أو جانبين سلوكيين، وحاول أن تضع مجموعة من الخطوات العملية لتطوير وتحسين كل واحد منها على حدة.
- ٦ - اطلب من المدير أن يتصل ويتجارب مع الأطراف الذين قدموا المعلومات له. يجب على المدير الذى يتلقى التدريب أن يتحدث مع جميع الأطراف وفرق العمل التى درست حالاته ووضع القيادى، وأن يجمع مقترحات إضافية تتعلق بكيفية تطوير المجالات التى استهدفها التدريب بالفعل.
- ٧ - صمم إجراءات للمتابعة. بعد مضى ثلاثة إلى أربعة أشهر، اعمل استبانة مصغرة بمشاركة فريق المراجعة تركز على موضوعين أو أربعة مواضيع. ويجب أن يسأل الأشخاص الموجه لهم هذه الاستبانة عما إذا كان المدير الذى حصل على التدريب قد أصبحت صفاته ومهاراته القيادية أفضل أو أسوأ من حيث الفاعلية بعد العملية التدريبية.
- ٨ - راجع النتائج ثم ابدأ من جديد. إذا كان المدير يأخذ إجراءات التدريب بكل جدية، فإن الأطراف الأخرى التى تزوده بالمعلومات والتغذية المرتدة يمكن أن توضح له التطورات والتقدم الذى طرأ بالفعل. وبإمكانك تحقيق النجاح من خلال إعادة إجراءات التدريب بشكل دورى وليكن مثلاً ربع سنوى على مدى الاثنى عشر أو الثمانية عشر شهراً القادمة. هذا الأسلوب فى المتابعة سوف يضمن لك التطور المستمر فى إنجاز الأهداف الأولية ويكشف لك مجالات أخرى لم تكن تعرفها من قبل تحتاج إلى تطوير. والأطراف الأخرى المشاركة فى العملية التدريبية سوف تقدر أسلوب المتابعة هذا. فالناس لا يمتنعون عن الاستجابة لتعبئة استبانة مركزة وصغيرة ومحددة الأهداف ولا تتضمن إلا موضوعين أو ستة مواضيع، خصوصاً عندما يشعرون أن هناك نتائج إيجابية تتحقق بالفعل من هذه الاستبانة. والمدير سوف يستفيد من هذه الإجراءات المستمرة والمتابعة الدائمة خصوصاً من التغذية العكسية الهادفة إلى تطوير وتحسين العمل.

التحرك خارج نطاق المألوف:

يمكن أن تكون أنت شخصياً بحاجة إلى تدريب يقدم لك من قبل شخص يتشابه معك في وصفك الوظيفي وتثق به جيداً كأن يكون صديقاً لك أو أن يكون عضواً من أفراد العائلة وتكون الجهود في هذا التدريب منصبة على كيفية تحقيق هدف معين. وهذا المطلب ليس صعباً ولا غامضاً. هو يحتاج إلى تخصص وانضباط في الأداء أكثر من حاجته إلى المهارة أو الموهبة. هو يحتاج إلى الالتزام والاندماج بالهدف بشكل كلي ومع الطرف الآخر متلقى التدريب والإخلاص له أكثر من حاجته إلى خبرة في علم السلوك. فببساطة عندما تعقد اجتماعاً مع المدير وتحلل رؤيته وأفكاره ووجهات نظر العاملين معه، سوف تغير علاقتك تلقائياً مع هذا المدير، وكذلك المدير سوف يغير علاقته معك. فالقادة الذين يرغبون في التطوير يجب عليهم أن يتحدثوا مع العاملين عن الطرق التي تؤدي إلى التطوير ويخبرونهم بها، ثم يغرونهم ويحفزونهم إلى تقديم وجهات نظرهم عن عمليات التطوير، وبعد ذلك يضعون خطة عمل متكاملة للمتابعة تضمن عملية التطوير المستمر للعمل. (بالتأكيد أن القادة أو العاملين في هذه الحالة لن يكونوا أسوأ من الماضي). وعندما يتطور أداء العاملين، سوف ترتفع لديهم الثقة بأنفسهم. سوف يحافظون على الأعمال التي تحقق نتائج فعلية، ثم يستمرون في تحقيق أفضل النتائج للمنظمة.

عندما تكون مدرباً مؤثراً، فإن ذلك سيؤهلك لأن تكون قائداً أكثر مصداقية وتكون طرفاً فاعلاً في عملية التغيير السلوكي للقادة أثناء التدريب. بإمكانك أن تساعد الناس أن يطوروا عادات جوهرية وهامة لديهم ليضمنوا نجاحاتهم الشخصية ونجاح منظماتهم. عندما تحول أفكارك وأراءك النظرية إلى واقع عملي ملموس يستفيد منه الجميع، وتتعايش مع أداء الآخرين وتقيم صفاتهم ومهاراتهم وأدائهم بناءً على معايير الموضوعية، فإن هذا الأسلوب سوف يعزز الروابط بينك وبين المتعاملين معك ويعترفوا لك بالقيادة. ومن خلال تشجيع الآخرين وتركهم يتابعون أعمالهم ويتقدمون وينجزون الأعمال وفق الأهداف التي تم الاتفاق عليها، فإنك في هذه الحالة تخلق بيئة عمل إيجابية ومتماسكة تنعكس في النهاية على أعمال المنظمة ككل.

يمكن أن يكون من الصعب على القادة أن يعطوا أو يتلقوا تغذية عكسية آمنة، وكذلك يمكن أن تكون هناك صعوبة في توفير الوقت للحوار الجاد والحقيقي. تأكد من أن

التدريب الخاص بالتغيير السلوكي للقادة ليس صعباً، إنه يمثل أداة واحدة فقط من الإستراتيجية العامة في أدوات أخرى تؤثر بشكل إيجابي في سلوك العاملين مثل التعويضات والمكافآت والترقيات. ولكن إذا كنت جاداً ومخلصاً لقيم التغيير التي تسعى إلى الوصول إليها، أليس من الواجب أن تتأكد من أن القادة في منظمك يتبنون فعلاً القيم والسلوك اللذين تسعى إلى تطويرهما؟

سيرة المؤلف:

مارشال غولد سميث: هو من أفضل القادة المتخصصين المشهورين الذين يمتلكون المقدرة على المساعدة لإحداث تغيير إيجابي قابل للقياس في المجال السلوكي لكل من العاملين والقادة وفرق العمل. في عام (٢٠٠٠م) أدرج اسم مارشال في مجلة (فوربز) الشهيرة كواحد من أفضل خمسة قادة متخصصين في تدريب الرؤساء التنفيذيين. كما ضمن اسمه أيضاً في مجلة الموارد البشرية كواحد من القياديين على مستوى العالم في مجال الموارد البشرية. صنف غولد سميث في مجلة الـ *Wool* ستريت على أنه من أفضل عشرة مستشارين في حقل تطوير أداء الرؤساء التنفيذيين. نالت أعماله اعترافاً من معهد الدراسات الإدارية والجمعية الأمريكية للإدارة، والجمعية الأمريكية للتطوير والتدريب، وجمعية الموارد البشرية.

أما الإجراءات التي يتبعها مارشال لتدريب القادة فقد نشرتها وأثنت عليها نيويورك تايمز وكذلك مجلة فاينانشال تايمز البريطانية. يعتبر غولد سميث واحداً من مجموعة قليلة من الاستشاريين المتخصصين الذين تم اختيارهم ليقدموا تدريباً في مجال تطوير القادة وتنمية أدائهم لأكثر من خمسين قائداً من أفضل القادة التنفيذيين على مستوى العالم. يركز غولد سميث عمله على وجه التحديد على التدريب من أجل إحداث التغيير السلوكي لدى القادة.

قبل عشرين عاماً، شارك الدكتور مارشال في تأسيس مجموعة *kelity*، ومركز *Glod Smith* (KGC). ويعتبر هذا المركز واحداً من أفضل سبع جهات تقدم استشارات وتدريباً في مجال تطوير وتنمية القيادات الداخلية وذلك وفق دراسة أعدتها جامعة بنسلفانيا الحكومية

فى الولايات المتحدة. وتشمل أعمال الـ (كى جى سى) التدريب، وتطوير أعمال القيادة، وإجراءات التغذية المرتدة. وقد استفاد من أعمال هذا المركز أكثر من مليون إنسان فى سبعين شركة ومنظمة أعمال حول العالم. وينفرد مركز (كى جى سى) بأسلوب خاص ومتميز فى التدريب السلوكى يميزه عن غيره من المراكز المشابهة. فأساليبهم التدريبية مضمونة النتائج. فهم لا يطالبون الجهات التى تستفيد من استشاراتهم أو تتلقى تدريبهم بتأعب مالية على أساس السنة الواحدة، وإنما يستحصلون مستحقاتهم المالية بعد أن يتم التأكد من أن هناك نتائج إيجابية فعلية وتغييرات جذرية قابلة للقياس حدثت فعلاً فى الواقع العملى. إن التدريب من أجل إدخال تغييرات وتعديلات على سلوك القادة لا يمكن قياسها من قبل الشخص الذى تلقى التدريب، إنما يتم من خلال جهات رئيسية أخرى ضامنة لهذا العمل.

إن الأطراف التى شاركت واستفادت من أعمال الـ (كى جى سى) تشمل المنظمات العملاقة التالية: إجيلنت، أمريكان أكسبرس، أندرسون كونسلتننت، أى تى أند تى أو الشركة الأمريكية للاتصالات السلكية واللاسلكية، بل سوث للاتصالات، كوكا - كولا للمرطبات والمشروبات، داو كيميكال، إنرون للطاقة، غولد مان ساك للخدمات المالية، جنرال إلكتريك، جى تى إى، جون هنكوك، أى بى أم - أو شركة المعدات الدولية، جونسون أند جونسون، كوداك، كى بى إم جى، ولوسنت تكنوكجى، ميكنزى، ميرك لصناعة الأدوية، موتورولا للهواتف، نورتل، نورث ثروب، غرومان، وبى فايزر للأدوية، وبينى بوز، وسميث كلين، بيتشمان، سوثرن كومبني، سكوير - دى، صن مايكرو سيستم، تيكساكو، تومسون كوربوريشن، تاييلست، يو بى إس، يونين سبيسيفيك، ورنر - لامبرت، وأخيراً وير هاوسر.

يحمل غولد سميث شهادة الماجستير فى إدارة الأعمال من جامعة إنديانا، وشهادة دكتوراة من (يوسى UCLA). فى العام الماضى، درس وحاضر فى أعمال برامج تعليم الرؤساء التنفيذيين لكل من جامعة دارت موث وجامعة كامبرج البريطانية.

راجع مارشال مع كل من السيد فرانسيس هزلبين وديك بيك هارد الكتب التالية : قائد المستقبل (وهو واحد من أفضل خمسة عشر كتاباً حققت أعلى نسبة مبيعات وذلك حسب ما نشرته مجلة نيوزويك) وكتاب منظمة المستقبل، ومستقبل الجماعة، الذى أعطى ترتيب

رقم واحد فى مجاله من قبل شركة أمازون المشهورة المتخصصة فى بيع الكتب على الشبكة الدولية. وقد بيع من هذا الكتاب أكثر من ستمائة ألف نسخة فى أربع عشرة لغة. كما راجع غولد سميث بعض الكتب التى صدرت حديثاً مثل قيادة بلا حدود، ورحلات التعلم، والقيادة هم أهم منتج لنا، وأهم التطبيقات فى تطوير القادة.

يعتبر مارشال عضواً مشاركاً وفعالاً فى مجموعة (بروفانت) الاستشارية وعضواً كذلك فى مجلس إدارة جمعية بيتر دركر. إن التدريب من أجل التغيير السلوكى للقيادة هو واحد من عدة مقالات كتبت فى مجلة (من القائد إلى القائد) الصادرة من جمعية بيتر دركر.

الفصل الثالث

تدريب المديرين التنفيذيين لتحسين أداء العمل

إلياس إم فريس:

تحسين وتطوير نتائج العمل:

يرى قادة وحاملو أسهم الشركات الكبرى أن الهدف النهائي لتدريب الرؤساء التنفيذيين هو تحسين نتائج العمل. وتحسين نتائج العمل تشمل عدة مجالات منها زيادة أرباح المنظمة، تخفيض تكاليف العمل إلى حدها الأدنى، أو إنجاز كلا الهدفين في آن واحد في فترة زمنية محددة. إن تدريب الرؤساء التنفيذيين والقادة الكبار في منظمة الأعمال يمكن أن يحقق نتائج إيجابية قابلة للقياس مثل تطوير الأداء وتنفيذ العمل وزيادة فعالية الميزة التنافسية للمنظمة في السوق.

إن تدريب القادة والرؤساء التنفيذيين يعتبر واحداً من أسرع الممارسات الاستشارية نمواً، بدون ظهور أية بوادر في الأفق لتراجع هذا المجال. فعلى سبيل المثال، يوجد في الولايات المتحدة الأمريكية في الوقت الحاضر أعداد كبيرة من المتخصصين في تدريب الرؤساء التنفيذيين تصل إلى عشرات الآلاف. ويعكس هذا الانتشار الكبير أهمية التدريب البالغة للشركات الكبرى التي تواجه منافسات قوية في سوق العمل، وكذلك من الفوائد الكبرى التي يمكن أن تجنيها هذه الشركات من هذا النوع من التدريب. فمن أثنى الفوائد التي تحققها المنظمة من هذا النشاط هو قدرتها على التركيز على وظيفة واحدة محددة وعلى تأديتها خلال وقت العمل، ولهذا يمكن أن يواغم نشاط هذا التدريب ليناسب مع احتياجات رئيس تنفيذي واحد دون غيره.

في الماضي كان العديد من الرؤساء التنفيذيين البارزين والمتميزين الذين يتبنون برامج تدريبية خاصة بتطوير أداء القادة الكبار والموظفين ينفقون موارد مالية ضخمة في برامج تدريبية ليست بالضرورة متوافقة مع احتياجات العمل الحقيقية، ونتج عن هذه السياسة أن المبالغ التي استثمرت في هذا المجال انتهت إلى لا شيء، فلم يكن لها مردود إيجابي على أداء العمل، ولم يكن لها نتائج عملية ملموسة قابلة للقياس، ولم يستفد العاملون ولا المنظمة من هذه الجهود والسياسات التدريبية. إن التدريب الحديث للرؤساء التنفيذيين يضمن

عدم الوقوع في المازق والأخطاء التي كانت تقع فيها الأنظمة التدريبية السابقة، ويقدم أعمالاً مفيدة، ويمنح المنظمة نتائج تفوق بكثير النتائج التي كانت تقدمها البرامج التقليدية.

والسؤال هنا إذن ما هي العوامل التي تجعل التدريب للقادة والرؤساء التنفيذيين يختلف جذرياً عن أساليب وأدوات التدريب القديم، وما هي المعايير الموضوعية الإجرائية التي يمكن استخدامها للتأكد من تحقيق نتائج مفيدة يمكن للرئيس التنفيذي أن يستخدمها أثناء تأدية عمله؟

التدريب الإستراتيجي للرؤساء التنفيذيين:

يمكن أن يصمم التدريب وينفذ بطرق مختلفة ومتعددة. والأهم هنا هو اختيار الأسلوب المناسب للتصميم والتنفيذ. والأسلوب المتبع يجب أن يتوافق ويتلاءم دائماً مع النتائج المرغوب في تحقيقها.

إن تدريب الرؤساء التنفيذيين الحديث يجب أن يكون إستراتيجياً ومقتصراً على فرد أو أفراد في مجال عمل متشابه ومتخصص. فلابد هنا من مراعاة التوازن الدقيق بين احتياجات المنظمة واحتياجات الرؤساء التنفيذيين. من أجل تنفيذ برامج من هذا النوع من التدريب بشكل فاعل ومؤثر ومحفز الآخرين للاشتراك فيه، لابد أن تكون محتويات هذا التدريب تلأم احتياجات كل رئيس تنفيذي على حدة. وحتى تحقق مثل البرامج التدريبية نتائج مثمرة، يجب أن يكون أسلوب التدريب مرتبطاً بخطة عمل المنظمة وهدفها العام الذي تسعى إلى تحقيقه، أي أن تأخذ في الحسبان إستراتيجية المنظمة. يضاف إلى ذلك، يجب أن يكون هدف التدريب متوافقاً مع رؤية المنظمة لنفسها وقيم العمل التي تسير عليها، أي أن يكون التدريب متناغماً مع الثقافة السائدة في المنظمة. كما أن العوامل الشخصية والفردية للقائد تعتبر أهم محرك لتحقيق نتائج عمل من هذا النوع من التدريب.

إن إستراتيجية تدريب الرؤساء التنفيذيين التي تعرف اختصاراً بـ (إس إى سى) تصاغ في العادة لتتلاءم مع ظروف كل رئيس تنفيذي على حدة، ثم البحث عن أساليب لتطوير وتنمية عمل ومهارات هذا الرئيس، أخذاً في الاعتبار التحديات والصعوبات التي تواجه العمل في البيئة العامة للمنظمة. ويمكن إنجاز ذلك من خلال الجهود العملية والتعلم التي يتلقاها الرؤساء التنفيذيون أثناء التدريب. فالرؤساء والقادة الكبار في المنظمة

يتزوبون فى هذا التدريب بأدوات المعرفة والتعلم التى تساعدهم فى تحسين وتطوير قدراتهم الذاتية لتحقيق نتائج عمل فعالة ودائمة. بالإضافة إلى ذلك، فإن إستراتيجية تدريب القادة والرؤساء التنفيذيين تضمن لهم أن يطوروا إمكانياتهم القيادية؛ ليتمكنوا من إنجاز أهداف عمل تسعى المنظمة نفسها لتحقيقها. إن جزءاً هاماً من عمل المدرب هو مساعدة الرئيس التنفيذى لتقديم تغذية مرتدة عن واقع وخطة عمله، فهذا التدريب يجعل الرئيس التنفيذى يتبنى أسلوب التعلم السريع والمتابعة الدؤوبة لمجمل مسار أعماله.

التغذية الفعالة للتدريب الإستراتيجى للرؤساء التنفيذيين؛

تأتى نتائج إستراتيجية تدريب الرؤساء الفاعلة مباشرة من تركيزها المكثف على السعى لتحقيق نتائج عمل فعلية. وهذا الأسلوب عكس الأساليب التدريبية الأخرى التى تركز جل اهتماماتها على معالجة وحل مشكلة عمل محددة خاصة برئيس تنفيذى واحد أو تتناول مشكلة معينة داخل المنظمة. وهذه البدائل التى يقدمها هذا النوع من التدريب يمكن أن تتضمن محاولة لتغيير جميع خصائص الفرد النفسية والعاطفية والذاتية، أو أن تتبع على وجه الخصوص منهج "مدرسة الإغراء" لجعل القادة والرؤساء التنفيذيين أكثر تهذيباً وتواصلاً واتصلاً مع الآخرين. إن طريقة التدريب الإستراتيجى للرؤساء التنفيذيين تركز جهودها على نتائج العمل المؤثرة والفاعلة التى يمكن أن تتحقق. وبلا شك أن الفوائد والمزايا الأخرى التى يمكن الحصول عليها من هذا النوع من التدريب لها أهمية أيضاً ولكنها تأتى أقل من حيث درجة إنجاز وتحقيق فوائد مباشرة للعمل.

إن إستراتيجية تدريب الرؤساء التنفيذيين طبقت فى مجالات وحالات عمل مختلفة وحقت فعلاً نتائج وفوائد من هذا التطبيق بشكل دائم. من ضمن هذه النتائج على سبيل المثال تحسين ولاء العملاء، تطوير وتنمية قدرات ومهارات قادة المستقبل، الاحتفاظ بالعاملين والرؤساء التنفيذيين نوى التأثير الكبير فى أداء العمل والإدارة الناجحة فى التغيير فى محيط العمل.

تحسين ولاء العملاء؛

إن إستراتيجية تدريب الرؤساء التنفيذيين تساعد القادة الكبار على تطوير مهاراتهم لى يصبحوا أكثر فاعلية فى الأداء، وهذا الأمر سينعكس بشكل إيجابى على الرضا

الوظيفي للعاملين، وهذا بدوره سيؤدي إلى رضا وارتياح العملاء الذين يستفيدون من خدمات ومنتجات المنظمة، مما سيؤدي في النهاية إلى تحقيق زيادة في الأرباح. هناك بحث قامت به مجموعة (أنتوني جي روكسي، ستيفن بي كيرن، ورتشرد تي كيون) ونشر في مجلة (هارفرد بيزينيس ريفيو) في عدد يناير - فبراير - لعام (١٩٩٨م)، كان هذا البحث موجه إلى ثمانمائة فرع تجاري للبيع بالتجزئة تابع لمجموعة سيرز روبوك الشهيرة وتوصل الرؤساء التنفيذيون لمجموعة سيرز من هذا البحث إلى ما يلي:

إن مواقف الموظفين والعاملين وردود أفعالهم تجاه حجم ومقدار العمل المكلفين به وطريقة معاملة الرؤساء التنفيذيين لهم، وعوامل ثمانية أخرى لها ارتباط بأداء العمل تؤثر بشكل حقيقي وفاعل في رضا العملاء، ومن ثم في إيرادات مبيعات المنظمة. فإذا تحسنت اتجاهات الموظف تجاه عشرة عناصر عمل معينة بنسبة (٥٪) فإن نسبة رضا العملاء سوف تقفز إلى (١.٢)، وهذه النتيجة تؤدي إلى زيادة إيرادات مجموعة سيرز إلى (٥.٠٪). فإذا كنا لا نعرف شيئاً عن أحد هذه الفروع التجارية الخاصة ببيع التجزئة لمجموعة سيرز سوى أن اتجاهات الموظف تتحسن بنسبة (٥٪)، وهو معدل لم يكن يتحقق لولا التحسن الذي طرأ على مواقف ورضا العامل نفسه عن أداء عمله.

إن هذه النتيجة لها علاقة قوية مع تجاربنا في تطوير مستقبل أعمال القيادات. في إحدى شركات الفورشن الخمسمائة الأمريكية العملاقة، وجدنا أن القادة الذين يدربون بشكل فاعل الرؤساء الذين يلونهم مباشرة في خط السلطة في الهيكل التنظيمي حققوا رضا لعملائهم أكثر من القادة الذين لم يقوموا بهذا التدريب بشكل فاعل. إن التدريب الإستراتيجي للرؤساء التنفيذيين يؤدي إلى إيجاد قادة أكثر فعالية بإمكانهم تحقيق رضا وظيفي للعاملين وتحقيق الكفاءة والاقتدار والتأهل وكذلك ولاء العملاء الكفيل بزيادة أرباح المنظمة.

تطوير قادة المستقبل،

تدرك المنظمات التي تسعى إلى تحقيق نجاح مطرد طويل الأمد لأعمالها، أن هذا النجاح يعتمد على قرارات وإمكانيات الموظفين في هذه الشركات ومدى إخلاصهم لأهدافهم وحرصهم على تحقيقها. يقول نويل تيشي، مؤلف كتاب "ماكينة القيادة" (١٩٩٧م)، أن أندر مورد في الوقت الحاضر هو القيادة الموهوبة التي تستطيع أن تحقق تحولاً مستمراً في أعمال المنظمة حتى تتمكن من إنجاز مكاسب فعلية في المستقبل.

تدرك المنظمات الناجحة فى الوقت الحاضر أن توظيف الأفراد الموهوبين والاحتفاظ بهم سيكون أمراً أكثر صعوبة فى المستقبل. كما تدرك هذه المنظمات أيضاً أن تطوير مهارات القادة سيكون أكثر أهمية فى المستقبل. إن تدريب الرؤساء التنفيذيين يمكن أن يساعد فى تأسيس قاعدة صلبة داخل المنظمة من أجل تزويد الرؤساء بالمهارات الضرورية لأداء أعمالهم وتحسين أدائهم مثل مهارات تلقى وإرسال التغذية العكسية حول موضوع معين، وتغيير أسلوبهم القيادى وجعله يتلاءم مع حاجات ومتطلبات مواقف العمل كل على حدة، ويبرهنوا للموظفين العاملين معهم أن طلب المساعدة والاستفسار عن كيفية أداء عمل معين أمر مقبول ومرحب به. إن العديد من الرؤساء التنفيذيين لا يشعرون بالارتياح التام عندما يطلعون الآخرين على وجهات نظرهم الخاصة بشكل مباشر أو الحصول على تغذية عكسية من الأطراف الأخرى فى المنظمة تجاه قضية معينة خاصة عندما تكون هذه التغذية معلنة وصريحة. إن إجراءات أعمال تدريب القادة تساهم فى تعليم الرؤساء التنفيذيين كيفية التغلب على مثل هذه المعوقات. ونتيجة لذلك، فإن أكثرية الموظفين فى المنظمة سوف يتزودون بتغذية مرتدة ذات قيمة وصلة مباشرة باحتياجاتهم الفعلية والعملية. وبهذه الطريقة تكون جزءاً من مسؤوليات الرئيس التنفيذى مساعدة الموظفين والعاملين وتطوير أدائهم ليصبحوا أكثر قدرة على الأداء والإنتاج والمساهمة فى إنجاز أهداف المنظمة بشكل أفضل.

الاحتفاظ بالأفراد ذوى التأثير العالى؛

إن الحفاظ على الموظفين والرؤساء التنفيذيين ذوى التأهيل العالى والإبقاء عليهم فى العمل أصبح فى الوقت الحاضر من الأعمال التى تلاقى منافسات حادة بين منظمات الأعمال. وجدت كثير من المنظمات أنها تخوض حرباً يمكن تسميتها "حرب المواهب". ويقصد بهذا النوع من الحرب أن الموظفين والقادة والرؤساء المؤهلين تأهيلاً عالياً والأفراد النادرين جداً يتركون أعمالهم الحالية فى المنظمات التى يعملون بها باحثين عن فرص عمل جديدة فى منظمات أخرى توفر لهم مزايا مالية ومغريات عمل أخرى أفضل من أعمالهم السابقة. هناك العديد من عوامل التكلفة التى لا بد أن تؤخذ فى الاعتبار عند التعامل مع هذه الحالات. فالمنظمة سوف تفقد ما كان يساهم به هذا الموظف أو المسؤول الكبير فى الشركة، وكذلك ستفقد المعرفة التنظيمية التى كان يقدمها، وهذا سيؤدى بلا شك إلى إضعاف لإمكانيات المنظمة فى تحقيق نتائج فاعلة.

فعلى سبيل المثال، خلال الشهور الثلاثة الأولى فى مجال العمل، يستطيع الموظف الجديد أن ينجز (٦٠٪) فقط مما يمكن أن ينجزه موظف ذو خبرة فى مجال العمل ولنفس الفترة. بالإضافة إلى ذلك، أن الموظف المستجد الذى يتعلم العمل يقدم خدمات للعملاء أقل من حيث الجودة من غيره من العاملين نوى الخبرة. فإذا انخفضت فاعلية أداء الموظف بنسبة (٥٪) فإن هذا الانخفاض سترك أثراً سلبياً فى العائدات السنوية لأية منظمة كبرى بمقدار مئات الملايين من الدولارات. كما أن هناك تكاليف أخرى غير مباشرة مرتبطة بإعلان واختيار ومقابلة المرشحين للمناصب القيادية فى المنظمة. فعندما تفقد المنظمة شخصاً مؤهلاً تأهيلاً عالياً، فإن ذلك سيكلف المنظمة مقداراً من المال يساوى الراتب السنوى لهذا المدير أو ضعف هذا الراتب يضاف إليه كل المزايا - وما أكثرها - التى يحصل عليها. هذا بخلاف تكلفة الفرصة البديلة الخاصة باستخدام وقت العمل فى مقابلة المرشح للمنصب القيادى وإدارة إجراءات توظيفه، أو التأخير فى تأدية مثل هذه الأعمال (مجموعة بحوث وقضايا العمل - ١٩٩٩). تشير إحدى شركات (فورشن) الخمسمائة العملاقة إلى أن تكلفة ترك المدير التنفيذى للعمل وإحلال مدير آخر محله تفوق الخمسمائة مليون دولار سنوياً، وهذا الرقم الكبير لا يأخذ فى اعتباره الآثار التى يمكن أن تتركها مغادرة هذا المدير أو ذاك على مشاريع العمل التى تعتبر ذات أهمية حاسمة للسوق أثناء وقت المغادرة. وفى محاولة جادة وجهود مركزة من أجل الاحتفاظ بالموظفين نوى المهارات والكفاءات العالية والأداء المتميز، تقدم فكرة تدريب الرؤساء التنفيذيين مبادرة عملية جادة لمساعدة الشركات ومنظمات الأعمال من أجل أن تتجنب تحمل مثل هذه التكاليف العالية والضخمة والمدمرة من جراء ترك الرؤساء التنفيذيين لمناصبهم.

إدارة التغيير؛

إن التدريب الناجح للرؤساء التنفيذيين هو الذى يحدث تغييراً فى سلوك العاملين ويحافظ على أداء العمل حاضراً ومستقبلاً. عندما يتعاون الأفراد وفرق العمل مع بعضهم، فإن ذلك سينعكس بشكل إيجابى على أعمال المنظمة.

إن التدريب الإستراتيجى للرؤساء التنفيذيين يعتبر أداة قوية لإدارة التغيير نظراً لمشاركة مجموعة هامة من صانعى القرارات فى المنظمة. فعندما تكون جهود الرؤساء التنفيذيين منسقة فيما بينهم بشكل فعال وأعمالهم متوافقة بعضها مع بعض، فإن المنظمة

ككل ستصبح متناغمة مع نفسها ومتوافقة مع أدائها، وهذا سيؤدي إلى تحسين موقعها في سوق تتغير ظروفه ومعطياته بشكل سريع. إن التدريب الإستراتيجي للرؤساء التنفيذيين يركز على أن يفهم جميع العاملين المسار العام للمنظمة، وأن يعلموا إلى أين تتجه المنظمة بالتحديد، ثم تدريب الموظفين والرؤساء التنفيذيين على التنفيذ الصحيح حتى يتمكنوا من تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة بشكل متبادل. وهذه الفكرة مستمدة من الاعتقاد أن المنظمة لكي تحقق زيادة مستمرة في إيراداتها؛ فإنه لابد لقادة هذه المنظمة أن يتعاونوا ويتعاملوا مع الموظفين بشكل صحيح.

كيف تُحقق المزايا:

أساس التدريب الإستراتيجي لكبار المديرين:

إن مهمة التغيير هي مهمة مستقلة - عندما تعطى الرجل سمكة - فإنك تطعمه ليوم واحد - وعندما تعلمه صيد السمك - فإنك تطعمه طول العمر.

إن نموذج تدريب الرؤساء التنفيذيين الفاعل يجب أن يستند إلى الاستقلال والاعتماد على الذات، وليس الاعتماد على المدرب. فالهدف والعمل الرئيسي للمدرب يجب أن يكون مساعدة كل رئيس تنفيذي حتى يتعلم كيف يعلم. فالنتائج المرجوة من تدريب الرؤساء التنفيذيين هو نقل الأنوار والأساليب التدريبية التي يمتلكها المدرب إلى الرؤساء التنفيذيين، ثم مساعدتهم وتدريبهم لكي يتعلموا كيف يعلمون الآخرون. وهذه السلسلة من العمل التعليمي لابد لها في النهاية أن تنقل قوة التدريب وفاعليته من خارج المنظمة إلى داخلها. فالهدف العام والنهائي للتدريب في هذه الحالة هو نقل مهارات التعلم من الخارج، وليس الاعتماد الدائم على ما يقدمه المدربون من عمل مفيد من خارج المنظمة.

إن نموذج تدريب الرؤساء التنفيذيين الفاعل الذي صمم بشكل مدروس ومتقن لابد أن يضمن أن جل اهتمام هذا النظام يركز على العوامل الهامة والإستراتيجية في المنظمة، وكذلك العناصر الأكثر أهمية التي يمكن أن تكون فعلاً مؤثرة في تدريب الرؤساء التنفيذيين (انظر الشكل ٣-١).

الشكل رقم (٢-١) إرشادات للتأكد من تحقيق النتائج المتوقعة

أ - المكونات الإستراتيجية:

- استيعاب محتوى العمل وتحدياته.
- تحديد عناصر النجاح - العناصر المتعلقة بالحاضر والمستقبل.
- التأكد مما إذا كان هناك حاجة واضحة مساندة لتدريب الرؤساء التنفيذيين.
- توضيح أدوار ومسؤوليات الأشخاص الذين سوف يتبنون تدريب الرؤساء التنفيذيين والذين سوف يستفيدون منه.
- التأكد من أن المناخ العمل في المنظمة جاهز للتطوير وتحسين الأداء. يجب أن يتم التأكد من جميع المستويات البشرية والتنظيمية.

ب - تصميم العملية:

- الاختيار والمواءمة ثم توجيه المدربين المتخصصين بتدريب الرؤساء التنفيذيين.
- تصميم عملية تدريب فاعلة خاصة للرؤساء التنفيذيين.
- التخطيط للمتابعة للتأكد من أن هناك تغييراً سلوكياً تحقق.

عناصر ومكونات الإستراتيجية:

في بداية التدريب الإستراتيجي للرؤساء التنفيذيين يجب أن تكون التحديات التي تواجه المنظمة والنتائج التي تسعى لتحقيقها واضحة، كما يجب أيضاً أن تحدد القدرات والمهارات التي لابد أن تتوافر في الرؤساء التنفيذيين حتى يتمكنوا من التغلب على هذه التحديات وتحقيق هذه الأهداف. وعندما يتم تنفيذ مثل هذه الأعمال، يبدأ المدرب بالعمل مع راعي الرئيس التنفيذي (وهو المسؤول الأول للتعلم أو نائب الرئيس العام للمنظمة للتطوير) يبدأ في فهم السمات القيادية المطلوب توافرها وعوامل النجاح التي لابد من التدريب عليها. وانطلاقاً من هذا التأسيس، فإنه لابد من تصميم نموذج قيادي فاعل

يعكس بدقة قيم العمل بالمنظمة ومبادئ القيادة التي تسعى هذه المنظمة إلى التدريب عليها وتحقيقها.

انظر الشكل رقم (٣ - ٢) الذي يتضمن مجموعة من الأسئلة التي يجب عليك أن تطرحها على نفسك أثناء مرحلة الإعداد لهذه الإستراتيجية:

الشكل رقم (٣-٢) بعض الأسئلة التي يمكن طرحها في مرحلة الإعداد الإستراتيجي لتدريب الرؤساء التنفيذيين

- ما التحديات الرئيسية التي تواجه عملك في الوقت الحاضر؟ وكذلك خلال سنتين إلى خمس سنوات قادمة؟
- بالنظر إلى هذه التحديات، ما هي المهارات والقدرات والمعارف القيادية المطلوبة لنجاحك؟
- هل لدى منظمتك اتفاق عام على مفهوم السمات القيادية التي يجب أن يتصف بها القائد الناجح حتى يقود المنظمة إلى عالم المستقبل؟
- هل قيم العمل الأساسية (مجموعة من المبادئ) حددت بشكل واضح لكي تضع إطار عمل يوضح كيف يمكن إنجاز أهداف المنظمة؟
- كيف تحدد منظمتك ما إذا كان لديك القوة اللازمة للمنافسة؟
- ما إستراتيجية منظمتك لتطوير قادة المستقبل؟
- هل لدى منظمتك طرق معتمدة لجذب وتدريب الموهوبين والحفاظ عليهم؟

إجراءات التصميم:

بناء على وجهة نظر الرؤساء التنفيذيين الذين تم تدريبهم، يمكن القول إن معظم جهود التدريب ركزت على مكونات ذاتية تشمل المدرب والمتدرب. وهذه المكونات للتدريب الإستراتيجي للرؤساء التنفيذيين سوف يتم شرحها وتوضيحها في الجزء التالي.

الإطار العام لعملية التدريب الإستراتيجي للرؤساء التنفيذيين:

يصف هذا الجزء العناصر التي يتكون منها تدريب الرؤساء التنفيذيين. هذه العناصر مقسمة إلى خمس خطوات، كل خطوة مستقلة عن الأخرى، ولكن لا يوجد فاصل دقيق لكل خطوة، فالجانب الأهم هنا هو معالجة القضايا التي يمكن أن تظهر أثناء تصميم هذا النظام ككل.

الخطوة الأولى- الاعتناء بالتعاقد:

إن بناء جوٍّ من الثقة بين المدرب والمنظمة من أجل حوار مفتوح حول موضوع التدريب يحتاج إلى مهارات خاصة لابد أن يتمتع بها الشخص الذي أوكل إليه هذا الحوار. فهناك قدر كبير من الأمانة في عمليات الاتصال والتغذية المرتدة لابد أن تتوافر أثناء هذه المرحلة حتى يمكن وضع خطة عمل لإجراءات تدريب الرؤساء والمدربين التنفيذيين.

فبالإضافة إلى المعلومات التي لابد من توفيرها للإجابة عن الأسئلة الخاصة بالاتصال والثقة بين أطراف التدريب، لابد أن تكون الأهداف من وراء "الحوار التعاقدى" أو الحوار الذي يهدف إلى صياغة عقد تدريبي، يتضمن ما يلي:

١- التعرف على عوامل النجاح التي لابد أن تتوافر في كل حالة تدريبية خاصة برئيس تنفيذي معين وبشكل منفرد (أو على شكل فريق عمل) وكذلك تحديد ومعرفة أنوار ومهام كل طرف في هذه العملية.

٢- الاتفاق على حدود الثقة بين الأطراف.

٣- التعرف على نتائج العمل المتوقعة بشكل محدد (أى المقارنة بين نتائج شخص أدى عمله بشكل دقيق ومتقن مع شخص آخر يؤدي الوظيفة نفسها).

٤- التأكد من أن الجو العام صالح لبناء الثقة ونو صلة وثيقة بالموضوع.

إن طرح مثل هذه الأسئلة والأفكار والحصول على إجابات ومعلومات عنها يمكن أن يساعد المنظمة والأفراد في تحديد توقعاتهم من التدريب ويدعم أهداف العمل بصفة عامة.

يجب أن تكون أهداف الاجتماع الخاص بالتعاقد للتدريب مقتصرة على تحديد التوقعات والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها طالبو خدمة التدريب قبل أن تبدأ عمليات

التدريب الشخصي فعلاً. والأشخاص المرشحون لحضور مثل هذه الاجتماعات يكونون في العادة أطرافاً مثل الأعضاء البارزين والقادة في إدارات الموارد البشرية، والمدرب التنفيذي، والرئيس التنفيذي الذي سوف يتلقى التدريب.

وفي نهاية الخطوة الأولى، لابد من التأكد من أن النقاط التالية تم إنجازها:

- ١ - تحديد نطاق ومحتوى العمل التدريبي.
- ٢ - تحديد القضايا الإستراتيجية.
- ٣ - تحديد وجمع معلومات عن وجهات نظر القادة وعوامل نجاح أداء العمل.
- ٤ - التحديد الواضح للمسؤوليات والأدوار لكل عضو ولكل وظيفة.
- ٥ - الاتفاق على من سيكون الطرف الآخر الذي سيكون "عميلاً".
- ٦ - توضيح مراحل التنفيذ وأوقاته.
- ٧ - وضع أطر وحدود للثقة بين الأطراف المشاركة.
- ٨ - تحديد النتائج المتوقعة من هذا العمل، ثم الاتفاق عليها.
- ٩ - توقيع البنود المالية الخاصة بهذا العقد.

الخطوة الثانية - التقييم الشامل:

الخطوة الثانية في إجراءات تدريب القادة هي تقييم كل رئيس تنفيذي. فمن خلال المقابلات الشخصية المباشرة وأدوات التقييم الرسمية يتم اكتشاف الفجوة بين الأداء الحالي للرئيس التنفيذي والأداء المخطط لإنجازه بعد تنفيذ عملية التدريب، ثم قياس مدى مقدرة متعهد التدريب في الوصول إلى محتوى العمل المراد إنجازه، وكذلك مدى توفير السمات القيادية المتوقعة وتحقيق نتائج العمل المخطط لها أصلاً.

إن الطريقة المفضلة لعمل تقييم لإجراءات تدريب الرؤساء التنفيذيين تكون من خلال المقابلات الشخصية المباشرة مع الأطراف البارزين المشاركين في التدريب مثل المديرين الذين يتولون مناصب قيادية تقع مباشرة بعد مناصب الرؤساء التنفيذيين في خط السلطة

التنظيمي، أى الأشخاص الذين يعدون تقارير مباشرة لهم، وكذلك الأشخاص المتساوون معهم فى خط السلطة والمتشابهين معهم فى السلطات والمسؤوليات، والرؤساء والعملاء، ومن ثم المتابعة المستمرة الفاعلة للرئيس التنفيذي أو الرئيسة التنفيذية طوال حياته أو حياتها العملية. إن الميزة الرئيسية والهامة لاستخدام أسلوب المقابلة الشخصية المباشرة بين أطراف التدريب تكمن فى كونها تؤهل المدرب وتجعله يتعمق فى الحوار مع المستفيد مما سيزود المدرب بمعلومات وافرة وذات قيمة عالية. الفائدة الكبرى لإجراءات التقييم وتحديد الاحتياجات التدريبية تكمن فى كون نتائجها توضح مجالات القوة والضعف التى تحتاج إلى انتباه ومعالجة. وهذا أسلوب يمهّد الطريق للمدرب لكى يرسم صورة واضحة للرئيس التنفيذى تتضمن نقاط القوة لديه والمجالات التى تحتاج إلى تطوير.

لقد وصف أسلوب المقابلة الشخصية المباشر من قبل العديد من الرؤساء التنفيذيين على أنه يمثل استبانة الـ (٢٦٠ درجة) وهو أسلوب يتميز بالعمق وتوفير المعنى الدقيق أكثر من التقرير المكتوب بأسلوب الـ (٢٦٠ درجة).

الخطوة الثالثة - حوار التغذية العكسية ووضع خطة عمل:

حوار التغذية العكسية:

أول خطوة يتعين القيام بها فى الاجتماع الخاص بالتغذية العكسية هى مراجعة الأهداف التى تم الاتفاق عليها وتحديد الأدوار التى تم توزيعها سابقاً. إن الإعداد الجيد والمناسب من قبل الرؤساء التنفيذيين من أجل تقديم تغذية عكسية تجاه التدريب هو الأسلوب المناسب الذى يضمن بالفعل رغبتهم فى الإصغاء للآخرين والقبول والانفتاح على رأى الآخر ومن ثم الانتقال إلى وضع خطة عمل. ويجب أن تعقد مثل هذه الاجتماعات فى أمكنة خارج مقرات العمل الرسمية التى تجرى فيها الأعمال اليومية حتى يتوافر مزيد من جو الاسترخاء والارتياح الذى ينعكس بدوره على تقديم المعلومات والخبرات عن موضوع التدريب. بالإضافة إلى أن عقد الاجتماعات خارج مقرات العمل يؤدى إلى التخلص من الإزعاجات والمقاطعات المتكررة التى يمكن أن تحدث فى العادة للاجتماعات التى تعقد فى الأمكنة الرسمية. ويمكن أيضاً تجنب بعض الأساليب التى يستخدمها بعض المجتمعين أثناء اللقاء لترك اجتماعاتهم لفترات معينة ولأغراض قد تكون وهمية. إن المكان المحايد للاجتماعات الخاصة بالتدريب يساعد الرئيس التنفيذى فى إدارة التغذية

المرتدة الخاصة بالتدريب التي يمكن أن تناقض وجهة نظره التي يحملها أثناء الاجتماع. فالمدرب هنا يجب أن يساهم في تسهيل تدفق إجراءات التغذية المرتدة، ويساعد الرئيس التنفيذي على استيعاب المعلومات المقدمة ويبسط ويعالج أية تغذية مرتدة سلبية تحدث أثناء الاجتماع.

خلال الاجتماع الخاص بالتغذية المرتدة المتعلقة بتدريب الرؤساء، سوف يستمر المدرب في التذكير والإشارة إلى متطلبات أداء العمل التي تم تحديدها والاتفاق عليها سابقاً، وصفات ومهارات القائد، والنتائج المتوقعة تحقيقها، ثم مقارنتها مع الأداء الحالي. فالهدف من هذا الاجتماع هو العمل في نطاق الخطة حتى يتم توجيه التغذية المرتدة وتصويبها تجاه الأهداف الرئيسية للعمل.

وتتبع في العادة الخطوات التالية في اجتماع التغذية المرتدة الخاصة بتدريب الرؤساء التنفيذيين:

- ١ - إعادة تأكيد الأهداف والأدوار الرئيسية ووضع خطة ذات صلة بهذا الموضوع.
- ٢ - مراجعة أهداف التدريب ومحتويات العمل.
- ٣ - تقديم وصف لكيفية تفسير النتائج.
- ٤ - إعطاء المدير التنفيذي فرصة لمراجع النتائج.
- ٥ - مناقشة المفاجآت والإحباطات أو الاتفاقات.
- ٦ - توضيح نقاط القوة في إجراءات التدريب.
- ٧ - التعرف على الاحتياجات والأهداف التي تحتاج إلى تطوير.
- ٨ - الاتفاق على المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
- ٩ - البدء في وضع إجراءات خطط تطويرية.

خطة العمل:

يجب أن تركز خطة العمل على السلوكيات وتساهم في زيادة فاعلية نتائج عمل معين. وخطة العمل تشمل في العادة المواضيع التالية:

- ١ - تحديد مجالات القوة الحالية للرئيس التنفيذي، ثم تحديد أسباب أهمية هذه المجالات.
- ٢ - تحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير.
- ٣ - تحديد الخطوات والتدخلات المطلوب اتخاذها في المجالات التي تحتاج إلى تطوير، وكذلك تحديد المجالات الهامة لزيادة فعاليتها.
- ٤ - تحديد أسلوب التدريب الذي يتناسب بشكل أفضل مع إجراءات التطوير.
- ٥ - تقديم اقتراحات ذات صلة بإمكانية استخدام التعلم النشط وكذلك التعلم القائم على التجربة.
- ٦ - البحث عن أساليب حديثة تمكن الرؤساء والعاملين من كتابة تقارير عن أدائهم بشكل فاعل.
- ٧ - تحديد الإجراءات الخاصة بالمتابعة مستعيناً في ذلك بالمستفيدين الرئيسيين من التدريب والضامنين له.
- ٨ - تحديد المراحل الرئيسية للتدريب وجدولها الزمنية.

وبعد أن تكتمل خطة العمل، يدعى الراعون والمستفيدون من التدريب لتقويمها. هؤلاء الراعون والمستفيدون من التدريب هم نفس أعضاء المجموعة التي تحدثنا عنها في إجراءات التقويم الأولى للمقابلات الشخصية. فمن خلال تبادل المعلومات بين فريق التدريب والراعين والمستفيدين من التدريب الذين تمت مقابلتهم سابقاً وتم التعرف عليهم، يمكن للرئيس التنفيذي أن يتأكد أن التحسينات المخطط لها متوافقة مع التوقعات. هناك ميزة أخرى للتقويم المباشر لخطة العمل مع الأطراف الأخرى وهي أن مشاركة أفراد في المنظمة سيحقق فوائد كبيرة من جراء التغيير الإيجابي الذي سيطرأ على سلوك وأداء الرئيس التنفيذي، ولذلك نجد أن هذه الإجراءات تساهم في دعم جهودهم في تطوير وتنمية أداء الرئيس التنفيذي.

الخطوة الرابعة - التعلم النشط:

بعد أن يتفق الأشخاص المستفيدون من خطة التدريب على أسلوب عمل معين، يبدأ تنفيذ مجموعة كبيرة ومتنوعة من إستراتيجيات وخطط التطوير. ويكون دور الرئيس

التنفيذى فى هذه المرحلة مدرباً يقود ويوجه عمليات التدريب ويطبق خطته الإستراتيجية، وتشمل هذه الخطط بعض الأدوات التدريبية مثل: التخطيط العملى، تمثيل الأنوار، أسلوب الحالات الدراسية، تقمص وتبنى أدوار ووظائف إدارية معينة، ربود أفعال تصور على أجهزة الفيديو، التقسيم إلى مجموعات كتابة التقارير، بمعنى آخر كتابة وتدوين العمل الذى يقوم به الرئيس التنفيذى. ويجب أن يلازم هذا العمل برامج وبنورات تطويرية خاصة ونشاطات لفرق العمل؛ لى تدعم وتساند إجراءات تدريب القادة والرؤساء التنفيذيين.

تدعم عادة إجراءات تدريب الرؤساء والقادة بسلسلة من الاجتماعات الشهرية بين المدرب والرئيس التنفيذى والراعين والمتعاونين والمستفيدين من عمليات التدريب. فمن خلال الحوار والمناقشات التى تجرى فى مثل هذه اللقاءات والاجتماعات يتم التأكد من أن الأمور المخطط لها مسبقاً يتم إنجازها فعلاً فى الواقع العملى وذلك من حيث مراحل تنفيذ البرامج والخطط التدريبية، وأن الأوامر والتعليمات الخاصة بالتدريب قد تم الالتزام بها واتباعها، وأن إجراءات التدريب ماضية ومستمرة فى التركيز على احتياجات عمل المنظمة.

الخطوة الخامسة - مراجعة النجاح والتأكد من استمراريته:

بعد مضى ستة أشهر تقريباً من عقد اللقاء المتعلق بالتغذية المرتدة الخاص بنتائج التدريب، لابد أن يكون هناك مراجعة علمية للخروج بتقويم أولى لعمليات التدريب للتأكد من مدى تأثير هذه الإجراءات التدريبية فى سلوك الفرد فى عمل المنظمة ككل. فنتائج هذا التقويم الأولى يمكن أن تساعد فى تحقيق تقدم فى العمل وتساهم فى توضيح مجالات العمل التى ما زالت تحتاج إلى جهود إضافية وضرورية من أجل إصلاحها وتطويرها. ويجب أن يشترك جميع الأطراف فى مناقشة هذه النتائج مثل الراعين والمستفيدين من التدريب حتى يتضاعف العائد من هذا التدريب، ويتم التأكد أيضاً من أن إجراءات التدريب هذه متلائمة ومتوافقة مع أهداف المنظمة.

توضح البحوث التى أجريناها أن المتابعة المستمرة تعتبر عاملاً مهماً وعنصر نجاح لمجمل تدريب الرؤساء التنفيذيين. يضاف إلى ذلك التأكد من الجودة الشاملة لهذه الإجراءات، كما أن تقييم المدرب نفسه يعتبر موضوعاً بالغ الأهمية.

الحالة الدراسية التالية توضح إجراءات إستراتيجية تدريب القادة.

العرض: (١-٣) شركة ألاباما للكهرباء جعلت تدريب الرؤساء التنفيذيين جزءاً من التغيير الإستراتيجى لها وإحدى خطمها فى الإبقاء والحفاظ على قياداتها.

شركة ألاباما للكهرباء (أبكو) هى جزء من شركة سوثرن. تعتبر هذه الشركة إحدى شركات الكهرباء الرئيسية لولاية ألاباما الأمريكية. تواجه هذه الشركة تغييرات جذرية ورئيسية مثلها مثل شركات الخدمات والمنافع الأخرى: وذلك بسبب تخصيص قطاعات الكهرباء أو بسبب تخفيض هيمنة الحكومة على الأعمال التى تقوم بها مثل هذه الشركات الكبرى.

شركة (أبكو) مثلها مثل المنظمات العريقة ذات الخبرة الطويلة فى السوق، مرت بمراحل طويلة وشاقة فى عمليات تغيير نمط إدارتها وتحجيم فى أعمالها وخسارة لقياداتها المتخصصة. ففى خلال أقل من عشر سنوات، انخفض عدد العاملين فى هذه الشركة من (١٠.٠٠٠ موظف) إلى (٦.٥٠٠ موظف). فعدد الرؤساء التنفيذيين فى هذه الشركة انخفض كذلك بشكل كبير: فمن عام (١٩٩٥) إلى عام (١٩٩٨) انخفض عدد الرؤساء المؤهلين من (١٢٠٠) إلى (٨٠٠) فقط. وما زال تخفيض عدد الرؤساء الأكفاء مستمراً. ومثلها مثل أية شركة تعمل فى نفس المجال ولها نفس الأوضاع والظروف فى السوق، فإن عدداً كبيراً من الموظفين فى هذه الشركة يتركون أعمالهم من تلقاء أنفسهم رغم أن هذه الشركة تفضل بقاءهم بها واستمرار العمل لديها.

يقول جاكى لويس مدير المعلومات التنفيذى 'لقد أهملنا أوضاع الموظفين وعضضنا الطرف عنهم خلال بقائهم السنوات الثمانية التى عانت منها الشركة لترك الموظفين لها، وكنا نركز جهودنا على أطراف أخرى، وعلى وجه التحديد نركز على العملاء والزبائن، وليس على حاملى الأسهم، نركز على كل شخص إلا على الموظفين العاملين لدينا. فكان نوظف القادة الكبار بناء على خبراتهم وتجاربهم الفنية، ولم نركز على مهاراتهم القيادية.'

وبعد أن تم إدخال عنصر تدريب القادة إلى نظام عمل الشركة، تغير العمل على جميع المستويات التنظيمية الهامة، وتغيرت ثقافة المنظمة بصفة عامة. فمدير عام الشركة، وفريق عمله البارزين، والأشخاص الذين يعدون تقارير مباشرة لهم (وعددهم أربعون موظفاً) انضموا إلى برامج تدريبية لتطوير أداء أعمالهم.

ومنذ شهر ديسمبر عام (١٩٩٧) حتى الآن، سجلت نتائج إيجابية ساهمت فى تطوير أداء العمل القيادى الجماعى، والتعاون، وفاعلية التدريب، ومهارات القيادة. وبعد أن تدربوا فى برامج خطط تدريب

الرؤساء التنفيذيين الإستراتيجية، حقق نحو (٩٠٪) من مجمل رؤساء شركة (أبكو) نجاحاً في أداء أعمالهم ومنحوا تقديرات من زملائهم على أنهم قادة ومدربون أكثر فاعلية. تقول السيدة لوى إن إستراتيجية تدريب الرؤساء التنفيذيين ساهمت بشكل فاعل في جعل أعمال شركة (أبكو) تمر بأحسن سنوات عمر عملها. وتقول كذلك نحن نفهم أيضاً أن التغيير في سلوك القادة لن يحدث في فترة قصيرة، ونحن لا ننتظر إصلاحات عاجلة. ففي العادة تستغرق نتائج هذه الإجراءات من ستة أشهر إلى اثني عشر شهراً لتصبح نتائج ملموسة وظاهرة للعيان.

كان العنصر الهام جداً في إستراتيجية تدريب الرؤساء التنفيذيين في شركة (أبكو) يكمن في جعل إجراءات التدريب عملاً مؤسساً بحيث بدؤوا في تدريب المدربين حتى يمكن تعميم النتائج على جميع أرجاء المنظمة. فكل مشارك في العمل التدريبي يتم تدريبه بشكل أساسي حتى يصبح مدرباً مستقلاً. وكان التركيز الأهم والرئيسي أثناء تدريب الرؤساء التنفيذيين ينحصر في التأكد من أن أعضاء فريق الرئيس التنفيذي يكونون نماذج عمل لرؤساء تنفيذيين آخرين ولجميع العاملين في المنظمة ككل.

لماذا قررت شركة (أبكو) الأخذ بنظام برنامج تدريب الرؤساء التنفيذيين؟ الإجابة تكمن في أن جميع المجموعات العاملة في الموارد البشرية كانوا ملتحقين ببرامج تدريبية داخلية، ولأن رؤساء الموارد البشرية حققوا تطوراً وتغييراً إيجابياً في أنماطهم وأساليبهم القيادية.

تقول السيدة لوى إن الأشخاص الذين يؤتون أعمالاً ذات كفاءة عالية، يرغبون دائماً في معرفة ربود الأفعال عن مدى حسن سير أعمالهم وكيفية تطوير هذه الأعمال. هذا العمل لم يكن ينفذ ولم ينجز في هذه الشركة، وأنه من الضروري الأخذ به إذا كان لدى الشركة الرغبة في الاحتفاظ بالرؤساء الكبار والموظفين المؤهلين تأهيلاً عالياً حتى يصبحوا قادة عمل متميزين في المستقبل. إن إجراءات تدريب الرؤساء التنفيذيين كانت مرضية بشكل عالٍ. وقد عبر الرؤساء التنفيذيون الذين استفادوا من هذه الإجراءات عن رضائهم بإعطائهم تقدير يساوي (٤,٧) من خمسة. فالأغلبية العظمى من الرؤساء قالوا إن التدريب من مصدر خارجي يعتبر ذا قيمة هامة ومتميزة في إجراءات إستراتيجية تدريب القادة.

العرض: (٢-٣) برنامج شركة فورد للسيارات لتدريب الرؤساء التنفيذيين حقق مزايا وفوائد فورية ومباشرة للمشاركين فيه.

تبنّت شركة فورد المتخصصة في صناعة السيارات أيضاً برنامجاً شاملاً وهاماً لتطوير أداء القادة والرؤساء التنفيذيين لديها. فخلال المدة بين الأعوام (١٩٧٠ إلى ١٩٨٠) مرت شركة فورد، مثلها مثل أية شركة عملاقة أخرى مثل (أبكو) بمرحلة لتقليل حجم أعمالها وأدخلت برنامجاً لتطوير أعمالها، وكانت النتيجة أن كثيراً من الرؤساء في الإدارة الوسطى تركوا المنظمة.

إن عمل شركات مصانع السيارات تغير بشكل جذري وجوهري. فتطوير المنتج لديهم كان في السابق يستغرق نحو خمس سنوات، أما في الوقت الحاضر فيأخذ موضوع تطوير المنتج أربعة وعشرين شهراً، ويمكن أن تقلل المدة عن ذلك بكثير. إن ضغوط التغيير المستمرة تأتي غالباً من حدة المنافسة الموجودة في السوق الاقتصادي الرأسمالي الحر. في السابق كان العملاء والزبائن والمشترون يقتنعون ويرضون بالخدمة وبمواصفات السلعة التي تستمر وتبقى لمدة خمس سنوات أو عشر سنوات بدون إحداث أي تغييرات أو تعديلات تذكر عليها. أما في الوقت الحاضر فقد تغيرت مطالب العملاء وتطورت أنواقهم وأصبحوا يطالبون بإدخال تعديلات وتحسينات مستمرة على المنتجات كل بضعة أشهر. هذا التحول بلا شك يؤثر بشكل كبير في صناعة السيارات. فعلى سبيل المثال نجد أن السوق في سيارات الترفيه والسباقات يبحث عن الطرازات الجديدة كل بضعة أشهر. وهذا التجديد والتغيير هو الذي يحدد معدل مستوى الطلب على هذا النوع من السيارات.

أدركت الإدارة العليا لشركة فورد أنها تواجه نقصاً شديداً في عدد الرؤساء الكبار. هذا النقص كان ناتجاً عن أن عدداً من الرؤساء سوف يتقاعدون عن العمل في المستقبل القريب. ولهذا السبب وضعوا نظاماً شاملاً لتدريب القادة وتطوير مهاراتهم، وأعطوا هذا البرنامج اسم (كاب ستون)، كما قاموا أيضاً بالعديد من المبادرات الهامة والهادفة إلى تطوير جودة أداء الإدارة. وتشمل هذه المبادرات برنامجاً داخلياً للتعرف على التغذية المرتدة للعاملين بطريقة تسمى الثلاثمئة وستون درجة (٣٦٠) وتشمل الرؤساء الذين يمثلون عشرة بالمائة من العاملين بالشركة، وكذلك إجراء مسح شامل لتحديد موقف جميع العاملين.

فبرنامج (الكاب ستون) طرح في البداية في عام (١٩٩٧) في قسم الموارد البشرية من قبل السيد هاري جون مدير إدارة الموارد البشرية وتطوير المنتجات في شركة فورد. وكان قسم الموارد البشرية، مثله مثل بقية أقسام الشركة، يواجه احتمال نقص عدد القادة المؤهلين لديه في المستقبل القريب. كما أن

هذا القسم يواجه أيضاً مشكلة ثانوية أخرى هي أن المعايير التي يحدد على ضونها مفهوم القائد الناجح معايير فنية فقط. فإذا كان لدى الرئيس أو المدير خلفية عالية وخبرة طويلة في مجال عمل معين، فإن هذا المدير يمكن أن يوصف بأنه قائد ناجح.

يقول جونز إن العوامل والظروف السابقة التي جعلت من هؤلاء قادة متفوقين وناجحين في أعمالهم، لم تساعدهم في الحفاظ على هذا النجاح كلما تقدموا في العمر وفي العمل. فعلى المستويات الدنيا، يحتاج هؤلاء القادة إلى فهم عميق وشامل للقضايا الفنية للشركة، ولكنهم عندما يرتقون إلى الأعلى في الهيكل التنظيمي ويكون لديهم سلطات أوسع وأهم، يكونون بحاجة أكبر إلى مهارات التأثير في الآخرين، والقدرة على مشاركة الغير في أعمالهم. فنحن بحاجة إلى مهارات خاصة بالقيادة توضح لنا كيف ننجز الأعمال.

وقد اشترك عدد من القادة في برنامج (كاب ستون) من ضمنهم قادة خطوط إنتاج السيارات، والمتخصصين في تطوير المنتجات، وكذلك البرامج. وهؤلاء المشاركون كان لديهم الفرصة والخيار ليساهموا ولو جزئياً في تدريب الرؤساء التنفيذيين.

تقول نانسي جيويلا رئيسة برنامج المهندسين لسيارات الثندر بيرد في شركة فورد لقد تحدثت مع مجموعة كبيرة من الزملاء الذين انضموا إلى برنامج تدريب القادة في شركة (إي إكس سي إن) وأجابوا بالإجماع أن هذا النوع من التدريب كان إيجابياً للغاية. وعندما كان التدريب الداخلي متاحاً في شركة فورد، كانت أهدافه تركز بشكل كبير على بناء وتطوير مهارات محددة ومتخصصة تقول جيويلا أيضاً أحب طريقة المقابلة الشخصية المباشرة التي تسمى بـ (٣٦٠ درجة) وفي كل الحالات، أنا أفضل أن أحصل على مدرب خارجي يأتي من خارج المنظمة، أو حتى يأتي من خارج مجال صناعة السيارات. إن الأسلوب الذي استخدمته شركة (إي إكس سي إن) كان فعالاً وشخصياً.

لقد فاقت النتائج كل التوقعات فكثير من الفوائد جاءت عن طريق الأفراد الذين شاركوا في إجراءات المقابلات الشخصية المباشرة التي تسمى مقابلة الـ (٣٦٠ درجة). فالمدرب في شركة (إي إكس سي إن) يقابل كل فرد بصفة شخصية، ثم تجمع كل المعلومات التي تم الحصول عليها من هذه المقابلات الشخصية وتصنف وترتب وتعرض على السيدة جيويلا. ثم توضع خطة عمل يشارك فيها جميع الأطراف الذين تمت مقابلتهم، ليناقشوا هذه الخطة ويتفقوا على محتواها ومعالجتها وأهدافها. وكانت ربود الأفعال التي تلقفتها السيدة جيويلا تتضمن بشكل متكرر آراء وتعليقات تقول إنها سيدة شجاعة وإنهم لولاها لما تمكنوا من الدخول في هذه البرامج والاستفادة منها. هذا الإعجاب بالشخص الذي عمل هذا البرنامج التدريبي يكون في الغالب هو الأساس الذي يولد الاحترام المتبادل والرغبة في الإصغاء للآخر بشكل أفضل. ووجدت السيدة جيويلا أن هذا التقدير يكون أرضية إيجابية من أجل بناء علاقات عمل سليمة.

تقول جيويلا هذه الإجراءات تجعل منك قائداً أفضل. فالمدبر والقائد لا يتساويان في المهارات والقدرات. فكل رئيس تنفيذي يتلقى التدريب يدرب في الأساس من أجل أن يصبح مدرباً. فحسبما ترويه السيدة جيويلا، فإن مشروع صناعة سيارات الثندر بيرد استفاد بطرق مختلفة من هذه النوع من التدريب، فعلى سبيل المثال استطعنا أن نحصل على الدعم من الآخرين، وكنا قادرين على التفاوض على قضايا صعبة جداً مع جميع أعضاء فريق العمل الذي يعمل معي. وتعتقد أن من فوائد هذا التدريب أن منتجات هذا القسم بشركة فورد تحسنت مما انعكس إيجابياً على معدل الأرباح، وزادت نسبتها، وارتفعت أرقام وكميات المبيعات المتوقعة للشركة في المستقبل، كل ذلك بلا شك سوف يعود بالفائدة لصالح حاملي أسهم شركة فورد^(١).

الفائدة القصوى لبرامج تدريب القادة:

إن الهدف الرئيسي لإستراتيجية تدريب الرؤساء التنفيذيين يكمن دائماً في تطوير نتائج العمل لأية شركة تأخذ به. وهذا الهدف يتحقق من خلال زيادة الأرباح وخفض التكاليف. إن وضع خطة تدريب الرؤساء التنفيذيين ليست ببساطة وظيفة حسية أو أنها مجرد تطبيق لإجراءات فنية بحتة فقط. فهذه الوظيفة يجب أن تكون مرتبطة دائماً وبشكل جذري بالخطط الإستراتيجية للمنظمة وعملاتها وعمالها وذلك لإثبات قدراتها وذاتها من خلال تقديم نتائج أعمال حقيقية وملموسة. فالمدربون التنفيذيون أنفسهم عليهم أن يدركوا ويستوعبوا كيف يسير العمل، وما هي العوامل والضغوط الداخلية والخارجية التي يتعرض لها هذا العمل.

يمكن لتدريب الرؤساء التنفيذيين والقادة أن يحسن الأداء بشكل فوري تقريباً للجهة التي تأخذ به. ومن ثم يتم موازنة هذا النظام في فترة تمتد لسته أشهر لتقويمه.

إن الفائدة الفعلية لبرنامج تدريب الرؤساء التنفيذيين الذي يطبق بشكل سليم تكمن في كونه يصبح نظاماً يحافظ على بقاءه ويعطي نتائج عمل دائمة. فإجراءات هذا التدريب يجب ألا تتوقف عند اللحظة التي ينتهي بها الرئيس التنفيذي من التدريب. فالنموذج الخاص بإستراتيجية تدريب الرؤساء التنفيذيين يعرض خطة عمل مدعمة ومتكاملة تتناغم وتتلاءم مع ما ترغب وتهدف المنظمة إلى تحقيقه من أهداف ونتائج عمل دائمة.

(١) هذه الحالة الدراسية عملت من قبل رون أردل من مجموعة شبكة تدريب الرؤساء التنفيذيين عام (١٩٩٩).

سيرة المؤلف:

إلياسا إم. فريس: واحدة من أبرز المتخصصين في مجال تدريب الرؤساء التنفيذيين وهي الرئيسة التنفيذية لمجموعة شبكة تدريب القادة المعروفة اختصاراً بـ (إي إكس سي إن)، وهي شركة عالمية هدفها الرئيسي تقديم خبراتها ومساعداتها للمنظمات حتى تحقق أهدافها من خلال تطوير فعالية أداء رؤسائها التنفيذيين. وتعتبر (إي إكس سي إن) شركة متخصصة على وجه الدقة في الإجراءات الإستراتيجية لتدريب الرؤساء، وهو أسلوب فاعل موجه بدقة نحو كيفية تحقيق الأهداف، وهو مصمم ليوافق بين تطوير أداء الرؤساء وإستراتيجية المنظمة، من خلال مساعدة العاملين وفرق العمل لينجزوا ما هو متوقع منهم من أعمال من قبل حاملي أسهم المنظمة.

تعمل شركة (إي إكس سي إن) في عدة دول على مستوى العالم، وقد جذبت مجموعة كبيرة ومتميزة من المدربين البارزين، من ضمنهم أشخاص متخصصون في حقول بناء فرق العمل، والتخطيط الإستراتيجي، والعمل الإلكتروني، والإدارة المتغيرة، والتخطيط المستمر والمتتابع، وإدارة المخاطر، والمحافظة على بقاء القيادات والعاملين الموهوبين، والأسلوب المسمى بسلسلة الأرباح المعتمدة على العملاء والعاملين.

ساعدت السيدة إلياسا من خلال برنامج تدريب الرؤساء والقادة في شركة (إي إكس إس إن) العديد من الرؤساء التنفيذيين في تحويل رؤيتهم ونظرتهم لأعمالهم إلى حقائق وأفعال. كما تمكنت من جعل قيم المنظمة تتوافق معاً بشكل إستراتيجي، وأيضاً تطوير كفاءة العاملين وانتمائهم تجاه أعمالهم، وإدارات التغييرات، وتطوير قدرات الرؤساء والمديرين حتى يتمكنوا من تدريب القادة الجدد، وتنفيذ أسلوب عمل دائم هدفه تطوير عمل الرؤساء. وصف مجموعة من الملتحقين في برامج إلياسا التدريبية والمستفيدين منها أن برامجها كانت بالغة الأهمية لأعمال شركاتنا وأنها لم تشهد له مثيلاً منذ مدة. دربت الدكتورة إلياسا في بعض شركات الفورشن الخمسمائة الأمريكية العملاقة، وحققت لهم نتائج جيدة ومثمرة. ومن الذين استفادوا من خدماتها وخبراتها التدريبية الرؤساء التنفيذيون البارزون في أكبر وأفضل الشركات والمنظمات الصناعية العالمية الكبرى في العالم مثل شركة أندرسون للاستشارات، وسيتي بنك، وكوكا - وكولا، وأكسون موبيل، وشركة فورد للسيارات، ونورتل نيت وورك، وشركة أوراكل للحاسبات الآلية، والبنك الملكي الكندي، وشركة سوثرن وشركة يونيتد إيرلين.

قبل تأسيس شركة (إي إكس سي إن) عملت إلياسا مستشارة بارزة في شركة (كوبرز أند في براندز) لتطبيق التغيير الإداري في مدينة واشنطن العاصمة الأمريكية، وقدمت من خلال عملها في هذه الجهة برامج تدريبية لتطوير القيادات للجيش الأمريكي والبحرية وحرس السواحل. كما أن لها علاقة إستراتيجية مستمرة مع شركة (كيلتي) وغولد سميث أند كومبني حيث عملت هناك لمدة ثماني سنوات كقائدة. تحمل إلياسا شهادة الدكتوراة في حقل التطوير التنظيمي.

تلقي إلياسا محاضرات عامة، ويتم استضافتها من قبل جهات متعددة لطرح آرائها في موضوع تطوير القادة. كتبت العديد من المقالات العملية المتميزة في مجال تخصصها مثل مقال "زيادة ومضاعفة رضا العميل" الذي نشر في مجلة (من القائد إلى القائد) في شتاء (١٩٩٧)، كما اشتركت مع الأساتذة مارشال غولد سميث، وفرانسيس هيزلبين، وغيفورد بينشوت، وريتشارد ليدر، من أجل أن يضعوا مشروع برنامج لتطوير القيادة، ونشر هذا المشروع عن طريق قناة شركة جونز للإنترنت عام (١٩٧٧)، واسم موقع هذه الشركة Leadership on line.

الفصل الرابع

أسس ونطاق تدريب الرؤساء التنفيذيين

إليزابيث وجيفورد بينشوت:

التطوير من خلال التدريب:

إن عملية تدريب الرؤساء التنفيذيين المستفيدين منه في جميع قطاعات الأعمال سواء كانت حكومية، أو خاصة أو قطاعات أخرى كالمنظمات الإنسانية التي لا تهدف إلى تحقيق الربح - ما زالت تطبيقات حديثة، ويحاول هذا النوع من التدريب أن يتشكل ويكون له هوية وكيونة محددة. فالمدرّبون في هذا النوع من التدريب هم الآن في مرحلة تحديد مزايا وحدود تطبيقات هذا النشاط الهام، محاولين إيجاد معالم له وخطوط واضحة تبين الحدود الشفافة بين الفرد وصاحب العمل.

ورغم أن فكرة تدريب القادة والرؤساء نشأت نتيجة الحاجة إلى تدريب القادة، إلا أنه ومع ذلك يطرح الآراء والتوجهات التي تركز على الأداء البشري الفاعل. فالمدرّب هو مدرس، ولكن موضوع التدريس هنا هو تطوير وتنمية ما يمتلكه هذا الشخص من قدرات بصفة خاصة، ومن ثم تطوير نظام العمل الكلي للمنظمة بصفة عامة.

المآزق الأول - مآزق الفرد ومآزق المنظمة:

إن نشاط تدريب الرؤساء التنفيذيين يشبه إلى حد كبير العلاج النفسي، فهو يبحث في المزايا والمسؤوليات والطرق التي تساعد في تطوير أنفسهم من خلال رؤيتهم لأنفسهم. يضاف إلى ذلك، أن هذا النوع من التدريب يمارس نشاطه في حدود القيود المتبعة داخل المنظمة. هناك خط اقتصادي واضح يباعد بين التدريب وبين مكان العمل، خاصة عندما نبدأ نحن المدرّبين في التركيز على حاجات ورغبات كل فرد مشارك في التدريب، في الوقت الذي نكون مسؤولين عن تحقيق التقدم لنظام العمل ككل. ونظراً لأن المنظمة هي التي تتعاقد وتكافئ المدرّب، فعليها أن تدرك بعض المزايا التي يمكن أن تعود عليها من هذا النوع من التدريب.

إن الفوائد والحدود الضرورية التي تلازم تدريب الرؤساء التنفيذيين تشبه إلى حد كبير طرق العلاج النفسي الموجه نحو الشخص المشارك أكثر من كونها مشابهة لبرامج تدريب القادة. ففي التدريب الرياضي مثلاً تكون مسؤوليات قائد الفريق هي التدخل من أجل بناء فريق عمل قيادي يمكن أن يؤدي عملاً فاعلاً بقدر ما يستطيع حتى يتمكن من أن ينافس بجدارة في مبارياته. أما المنظمة عندما تتعاقد مع المدرب فإنها تتوقع أن تنتج أدائها من هذا التدريب وأهداف تدريب القادة ستكون أكثر من كونها أهدافاً شخصية، بل ستكون أيضاً نشرأً شاملاً للمعرفة في المنظمة. ولأجل تحقيق أعلى فائدة من تدريب الرؤساء التنفيذيين، وجعله يساهم في النجاح في بيئة العمل لأي طرف، يجب على المدرب أن يركز على النمو الإنساني واحتياجاته والسعادة لكل طرف يشترك في هذا التدريب.

إن البرنامج الطبيعي للعمل التدريبي يبدأ وينطلق من الأهداف التي يضعها الطرف الذي يطلب التدريب من داخل مكان العمل ومن خارجه، ثم يلي ذلك البحث في كيفية إنجاز هذه الأهداف بمساعدة هذا الطرف الذي طلب خدمة التدريب إذا كان ذلك ممكناً، ومن خلال معرفة حقيقة الواقع الفعلي والحياة الشخصية للمستفيد من التدريب. وهذا الموضوع متعلق بالمستقبل والنظرة الشخصية للعمل. فعندما يعمل المدرب مع المتدرب، فإن المدرب يساعد على أن يضع صورة واقعية ومرضية لما يراه للمستقبل بحيث تأخذ هذه النظرة في الاعتبار جذور العمل وكل ما يحيط به وما يؤثر فيه، وتهتم بشكل أساسي بالظروف الحياتية والشخصية للمستفيد من التدريب.

ما هي المبررات التي يمكن أن تقدمها الشركات الكبرى لتخصيص مبالغ كبيرة لهذا المشروع التدريبي أو ذاك؟ هل لأن هذا المشروع أو حركة العمل بصفة عامة لا تشبه العمل في المنزل أو الكنيسة أو لأنها لا تعمل كما هو متبع في ورش وبيئات العمل الحديثة التي تتطور تلقائياً من ذاتها. إن التبرير الممكن والوحيد لإنفاق الشركات على التدريب سواء كان هذا الإنفاق مالياً أو وقتاً هو من أجل تحسين وتطوير أداء الأفراد لينعكس هذا التطور إيجابياً على الأداء داخل المنظمة. ولحسن الحظ إن الناس ينجزون أعمالهم بشكل أفضل عندما تكون هذه الأعمال متوافقة حقيقةً معهم، ولهذا فإن بعض قطاعات الأعمال أدركت أهمية إتاحة الفرصة لما يسمى بنتائج الكسب المتبادل، وهو أن كل مشارك في هذا العمل ينسب سواء كان المنظمة أو العاملون.

كثير من المنظمات أصبحت ذات بصيرة نافذة إلى حد كبير عندما بدأت تعامل موظفيها على أنهم الموارد الأساسية لها. فأنصح شيئاً معتاداً أن يخصص الوقت وينفق المال على مجالات عمل تساعد الموظفين ليؤدوا أعمالهم بطريقة أكثر فاعلية. ولكننا بدأنا نواجه صعوبة في الاستجابة لمتطلبات بيئة العمل الحديثة وذلك من خلال ما يمكن أن يساهم به الرؤساء التنفيذيون من أعمال خارقة لتطوير أداء العمل. إن إرغام العاملين على بذل جهود فاعلة تفوق طاقاتهم يمكن أن ينتج عنها ضغوط تترك انعكاسات سلبية على العمل يؤدي إلى نفور واستياء من قبل العاملين لأعمالهم، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى ترك أعمالهم بشكل جماعي. إن التدريب يجب أن يأخذ في الاعتبار نظرة أشمل لدعم احتياجات الأطراف الهامة، ثم يضيف مكونات جديدة إلى نظام تطوير العمل. فتطوير الأداء وتقليل مستوى الضغوط لدى العاملين أخذ جزءاً كبيراً من تحول حياة عمل الموظف. إن الموظف يصبح أكثر انسجاماً في عمله عندما تأخذ إدارة هذا العمل في اعتبارها أهدافاً وقيماً تكون خارج نطاق العمل ولا تكتفى فقط بما تمليه عليه بيئة واحتياجات العمل المادية فقط من الداخل.

فنحن نرى في تطبيقاتنا الخاصة أن المنظمات التي لديها أفضل إنجاز حققت ذلك من خلال دعم وتنمية وتطوير الموظف ككل بصفته إنساناً وبصفته موظفاً أى أخذ الجانب المعنوي الإنساني للموظف. فكلما نما الموظفون وأصبحوا خلاقين واندمجوا مع أعمالهم في المنظمة، يكون باستطاعتهم أن يساهموا في دعم وتحسين بيئة العمل لتصبح أفضل من السابق.

الشكل رقم (٤-١) التطوير المتلائم (المتكامل)

التأثيرات الناجمة	رؤية التدريب	رؤية الشركة
- تكامل الحياة العملية مع الحياة الشخصية للموظف.	- يشترك ويؤخذ من القيم والأخلاق والأهداف الشخصية.	- تقليل الضغوط.
- يطبق المتدرب وظائف وأنواراً وسلوكيات ومهام جديدة فالابتكار والإبداع ناتج عن حب وشغف وحماس شخصي، وينتشر الاهتمام والحرص والرعاية للعمل.	- يزيد من الخيارات والفرص الشخصية.	- التخلص من التشوهات الوظيفية غير المرغوب فيها.
	- المتدرب يتبنى نطاقاً شاملاً للمسؤوليات والتأثير.	- التدريب على مهارات جديدة وتطوير الأداء.

إن تشجيع التطوير الذاتي للموظفين من خلال تدريبهم وانسجامهم مع أهداف المنظمة والإبداع والابتكار يمكن أن يعود بالنفع الدائم لأهداف المنظمة بشكل عام. ولحسن الحظ، أن هناك الكثير من الحالات تثبت أن النمو والتطوير الشخصي للموظف يساهمان في نجاح المنظمات بشكل متزايد.

إن أحد المدربين الذي يمارسون لدينا عمل التدريب عُيِّنَ فجأةً في منصب وظيفي جديد تختلف مهامه ومسؤولياته بشكل جذري عن مهام ومسؤوليات منصب وظيفته السابقة كمدرّب. كان في وظيفته السابقة يتولى تدريب المديرين في الإدارة الوسطى في مجالات تدريبية مختلفة مثل إدارة المشاريع، ومهارات الإشراف، ثم وجد نفسه فجأةً في الوظيفة الجديدة مسؤولاً عن تدريب الرؤساء التنفيذيين على أساليب ومهارات القيادة، علماً أن هذه المهمة تتطلب منه مهارات جديدة في مجالات عمل مختلفة مثل تصميم برامج المشاركة في العمل، كيفية العمل مع الرؤساء التنفيذيين الكبار، والعمل الجماعي في بيئة عمل بالغة التعقيد. إن تدريب الرؤساء التنفيذيين يحتاج إلى استعداد أكبر وأشمل في الرؤى والأفكار والخبرات والحكمة.

وفي هذه الحالة وفي حالات أخرى مشابهة كان التطوير الأكبر قد تم الحصول عليه ليس من خلال ما تم تدريب زميلنا عليه من قضايا في مكان العمل ولكن من خلال النمو الداخلي الذي كان امتداداً بين ما هو متوافر في محيط بيئة العمل وحياته الشخصية.

إن زميلنا كان يحقق نجاحاً مميزاً في إعادة تشكيل القضايا المطروحة عليه من خلال علاقاته الخاصة والحميمية بالآخرين. كان هذا الشخص يشارك زوجته وأطفاله في اتخاذ قرارات الأسرة. كان ينظر إلى نزعة الاستقلال والاعتماد على الذات وبناء الثقة بوصفها علامات إيجابية نحو الأفضل لتحقيق النمو. بدأ ينظر إلى أسلوب زوجته على أنه مختلف بشكل كبير، وصار هذا الأسلوب إلى حد ما أسلوباً إدارياً أكثر اعتدالاً ورقة. كان هذا الأسلوب فاعلاً ومناسباً للغاية في حالات تدريبية متعددة للقيادات التدريبية. فقد تعلم استعمال قوة تأثير قيمة الإحسان والعرفان بالجميل لحل الخلافات. قد اكتشف أنه ليس من الضروري أن يقوم بدور البطل المغوار داخل البيت لكي يصبح محبوباً ومحترماً - بل العكس هو الصحيح، وهو أن استخدام الأسلوب المتعجرف أو تبني دور البطل القوي يحبط عمل الآخرين ويدمر معنوياتهم ويقوض قواهم.

عندما أحضر هذه الدروس التي تعلمها في المنزل إلى عمله مع فريق القيادة، وجد أن لها علاقة مباشرة بما يؤديه هو في عمله. فبمساعده، قام عدد كبير من أعضاء فريق القيادة لتطوير نمط إداري قيادي يدعو للمشاركة بشكل أكبر وأفضل. فانتشرت قيم القيادة، وأصبح هناك فكرة جميلة متداولة في محيط العمل أن العرفان بالجميل والإحسان للغير هو موقف نبيل، لذلك تغيرت أساليب وإجراءات التخطيط المتواصل. قد بدأت هذه الأساليب تركيز بشكل أقل على من كان يطلق عليهم الأبطال الذين تتركز مهامهم وجهودهم على الحفاظ على نجاح المنظمة فقط، وزاد التركيز على القادة الذين يوجهون جهودهم إلى جعل الموظفين أكثر إبداعاً وفاعلية. وكانت النتيجة بالفعل أن المنظمة أصبحت أكثر فعالية بشكل لافت للنظر.

المأزق الثاني - التطوير إلى الأفضل؛

إن الهدف الأساسي لتدريب الرؤساء التنفيذيين هو مساعدة جميع المشاركين فيه ليطوروا مهاراتهم الحالية لتكون أفضل مما هي عليه. فالمشاركون في تدريب القادة هم أصلاً من الفئات المتميزة التي تمتلك مهارات عالية في الأداء، ولكنها في الوقت نفسه بحاجة إلى مزيد من التطوير لهذه المهارات المتوافرة لديهم. فالحاجة إلى التطوير تبدأ غالباً حين يسود شعور بعدم الرضا عن موقف أو سلوك معين. وعلى المدرب أثناء الإعداد لتدريب القادة أن يتمكن من الإجابة عن السؤال التالي: كيف يمزج بين الإعجاب والاعتراف بالمهارات الحالية التي يتصف بها المدربون المشاركون في التدريب مع مساعدتهم وإقناعهم أن لديهم نقاطاً ومجالات تحتاج إلى تغيير؟

إن المجتمع ينظر في الغالب إلى علماء النفس على أنهم يعملون في مجالات تتعلق بمكونات نفس الإنسان التي تعاني من الخلل. فالأخصائيون النفسيون يحاولون علاج الوظائف النفسية التي لا تعمل كما ينبغي وهذا يقودنا إلى عدم الاعتراف بالتفكير السائد الذي يرى أن الشخص الذي يحتاج إلى تدريب (المدير مثلاً) هو شخص مريض، في مجال التدريب، نحن لسنا أطباء نفسيين، نحن شركاء مهنة تعمل مع مجموعة من الأفراد المشهود لهم بحسن الإدارة والأداء، ولديهم فهم عميق لأنفسهم ولديهم القدرة على تقديم أفضل ما يمكن أن تجود به عقولهم. إن المدربين من القادة المشاركين في العمل التدريبي ليسوا مرضى أو ضعيفي الأداء، بل العكس هو الصحيح. فهم أفراد مؤهلون

بشكل استثنائي متحمسون بشكل دائم لتطوير أنفسهم وتقديم أفضل ما لديهم من خبرات ومهارات ومعارف، وما على المدرب عند التعامل معهم إلا أن يساهم في تطوير أداؤهم ويساعدهم على تطوير أنفسهم.

إن هدف المدربين هو زيادة براعة المدير المشارك وتهيئته ليتحمل المسؤوليات بشكل أكثر اقتداراً. إن عملنا كمدرّبين هو اكتشاف القدرات والمواهب الفذة والنادرة التي يمتلكها المشاركون في التدريب، ثم توضيح وتطوير هذه المواهب والقدرات والمهارات وتدريب أصحابها عليها لتوظيفها في الواقع العملي. فجوهر عملنا كمدرّبين ينصب على الرغبة في إقناع المشاركين في التدريب ليصبحوا أكثر انسجاماً وأكثر صراحة وصدقاً مع النفس، ويكون كذلك أكثر اهتماماً وفاعلية على المستويين في أداؤهم على مستوى العمل وعلى مستوى حياتهم الشخصية. فنحن لا نستحوذ علينا فكرة تصحيح خطأ معين في سلوك المشارك في التدريب. فمن الأفضل النظر إلى المدربين بنظرة أكثر وضوحاً أى على أنهم يقدمون تدريباً إيجابياً لشخص بذاته بحيث تكون نتائجه محددة ومفصلة لغرض معين لإنجاز هدف معين أيضاً.

المآزق الثالث - تغيير الفرد، تغيير النظام؛

بالإضافة إلى خبراتنا ومؤهلاتنا كمدرّبين للقادة التنفيذيين، وكمدرّبين، وكمستشارين، أو علماء متخصصين، وأن عملنا هو عمل مؤسسى مهني، (وهذه المؤهلات ضرورية للسيرة الذاتية لأى مدرب محترف) فإننا منظرون للأنظمة والنظريات، ولذلك فإن عملنا يتخلله العديد من الآراء والأفكار المقتبسة من نظرية الأنظمة. فنحن لهذا السبب نعمل أثناء التدريب وفق معطيات وجهتي نظر، إحداها تتعامل مع المتدرب بصفته الشخصية وتبحث ما يمكن أن يضيفه التدريب لهذا الشخص، أما الأخرى فهي موجهة لمعالجة قضايا تتعلق ببيئة العمل بشكل عام. فنحن نقوم كل مشارك في العمل التدريبي على أنه طرف مستقل وعنصر في محيط وبيئة عمل منغمس في العديد من العلاقات داخل هذه البيئة. فالسؤال الهام هنا هو هل الرئيس التنفيذي المشارك في التدريب متأثر بظروف بيئة عمله، أو العكس هو الصحيح، وهو أن ظروف العمل وبيئته تؤثر في صفات القائد والرئيس التنفيذي؟ والسؤال بصياغة أخرى هو هل تستطيع بيئة العمل أن تصيغ سلوك وصفات القائد أو العكس؟ الإجابة تكمن في أنه في كلتا الحالتين منافع إيجابية. فكل من وجهتي

النظر تسهمان في التفاعل والتأثير المتبادل بين الفرد والنظام. فهناك (ديناميكية) لابد للرئيس التنفيذي أن يتفاعل ويتعامل معها.

القصة التالية ستوضح لنا مدى الحاجة لتجاوز العقبات التي تقف في طريق نجاح الرئيس التنفيذي التي جعلتنا نوسع نطاق المساحة التي يعمل بها المدرب أثناء تلقيه للتدريب. فقد وجدنا أنه من الشروط التي لابد أن تتوافر لنا حتى نصبح مدربين للقادة بشكل فعال، أنه لابد أن نطلب من شخص آخر أن يشارك في هذا العمل بحيث تكون مهامه وأدواره مكمله لأعمال المدرب. تقتصر أدوار هذا المشارك الإضافي على أن يكون مسهلاً للعمل مع تفويضه بأداء مجموعة محددة من المهام في نطاق معين، ويتولى أحدنا القيام بوظيفة المدرب الأساسية، في حين يتعامل الآخر مع مكونات النظام ككل. يجب أن تعمل المنظمات الكبرى التي تواجه تحولات عملية ضخمة من أجل تطوير ذاتها على المستويين، المستوى الشخصي الفردي وعلى المستوى التنظيمي العام للشركة في أن واحد.

القصة: كان الطرف الذي طلب منا التدريب هو الرئيس التنفيذي لشركة خدمات تحظى بتنظيم دقيق. معظم أعضاء مجلس الإدارة لهذه الشركة كانوا رؤساء تنفيذيين لها، وكانوا جميعهم لديهم إحساس قوى وغير عادى بتحقيق جميع الأهداف المثالية للمنظمة. كان بعض أعضاء مجلس الإدارة وحتى بعض حاملي أسهم الشركة الكبار يتدخلون بشكل متواصل ومتكرر في أعمال الشركة دون أن يطلب أحد منهم ذلك. وفي الغالب يتجاوز هذا التدخل صلاحيات الرئيسة التنفيذية للشركة حيث يأمرؤن الموظفين بأن يعملوا عملاً معيناً، ويعطونهم تعليمات بكيفية أداء هذا العمل. وكانت الرئيسة التنفيذية تكره تطفلهم هذا في مسؤوليات أعمالها، إلا أنها تحتاج مساعدتهم واستمرارية استثماراتهم الكبيرة في أصول هذه الشركة. فقد كانت فعلاً بحاجة إلى دعمهم اللامحدود والدائم.

بدأت مهامنا التدريبية في هذه الشركة بناء على طلب من رئيس مجلس الإدارة الذي لم يكن راضياً عن الأسلوب القيادي للرئيسة التنفيذية للشركة ولا عن الهيكل التنظيمي لها. وكان رئيس مجلس الإدارة يدرك أن الشركة تتكبد خسائر في مواردها المالية في الوقت الحاضر، كما لاحظ أيضاً أن معنويات الموظفين تبدو منخفضة وأن حياتهم العملية بائسة.

وطلب من أحد الأعضاء المتخصصين منا في تدريب القادة أن يتولى تدريب الرئيسة التنفيذية لهذه الشركة ويحدد لها ما يمكن عمله لتحسين وتطوير أسلوبها القيادي والإداري. فقد طلبت منا أن ندرّبها على مهارات وسلوكيات تجعلها قادرة على تحفيز الآخرين على المشاركة وتقديم المقترحات وطرح الأفكار وتطوير أدائهم لينعكس إيجابياً على أعمال الشركة.

إن الهدف الأساسي من توظيف الرئيسة التنفيذية في منصبها كان في الواقع لتوفير أموال لهذه الشركة التي كانت تخسر في السنوات الماضية وتعويضها عن هذه الخسارة، ولكي تعيد هيكل الشركة وتحويلها إلى مسار عمل جديد يجعلها تحقق أرباحاً. فالرئيسة التنفيذية الحالية للشركة لديها مهارات مالية وإدارية ممتازة للغاية، وكانت متفوقة في ذلك، كما كان لديها إحساس عميق تستطيع من خلاله خلق ظروف عمل مثالية تناسب جميع ملاك الشركة وقادتها، فقد كانت تقضى أوقاتاً معهم في مناسبات عديدة داخل مقر العمل وخارجه. وعلى الجانب الآخر، لم تكن تقضى وقتاً كافياً مع الموظفين في الشركة خارج نطاق وحدود اجتماعات العمل الرسمية.

لم تكن الرئيسة التنفيذية في الواقع راضية عن أدائها أو عن أداء المنظمة بصفة عامة. كما أن الموظفين لم يكونوا متجاوبين كما ينبغي في المحافظة والرقابة على تكاليف أداء العمل. وقد واجهت عدم رضا متنامٍ من الموظفين وبدأت تشعر بالإحباط والعزلة الشديدين.

أما أعضاء مجلس الإدارة فكانوا يتهمون الموظفين بأنهم غير متحمسين وينقصهم الولاء للعمل. وعندما تجتمع الرئيسة التنفيذية مع هؤلاء الأعضاء تميل وتنحاز في آرائها إليهم. فبدلاً من حماية العاملين في الشركة والدفاع عنهم ومطالبة المجلس بمساعدتهم وتطوير أدائهم، تعمل على تعزيز وجهة نظر المجلس السلبية تجاه الموظفين وتشاركه في الشكاوى تجاههم. وعندما علم الموظفون أن أعضاء مجلس الإدارة والرئيسة التنفيذية للشركة اتفقوا على أن إخفاقات المنظمة ومشكلاتها الحالية تعود إلى عدم جدية الموظفين وعدم مبالاتهم في أداء أعمالهم - انخفضت معنوياتهم وأثرت بشكل كبير وجرى على جودة الخدمات التي تقدمها هذه الشركة.

علمت الرئيسة التنفيذية أن هناك فريق عمل تدريبياً قادماً إلى الشركة لمعالجة مشكلات العمل الموجودة فيها. في بداية لقاء هذه السيدة مع الفريق التدريبي، عرضت

عليهم الحالة التي تعاني منها الشركة على أنها إحدى نتائج ضعف هيكل التصميم التنظيمي للشركة، وذكرت لهم أنها تتلقى توجيهات غامضة ومتعارضة من أعضاء مجلس الإدارة. وكانت وجهة نظرها في كلتا الحالتين صحيحة بدون أدنى شك. وكانت تشعر بأن موظفيها لا يعيرونها أى اهتمام يذكر سواء على صعيد المسؤوليات العامة لها أو حتى في دعمهم الشخصي لها في جهودها عندما تتحدث باسمهم. في الواقع لم يكن هؤلاء الموظفون سبباً في أية مشكلة تحدث في العمل ولم يكونوا يوماً طرفاً فيها.

بدأت الرئيسة التنفيذية تثق بالفريق التدريبي شيئاً فشيئاً وتخبرنا بالتدريج عن احتياجاتها بالفعل للتعلم وتطوير الذات وتحسين أدائها في العمل وتقلل من الحديث عن العوامل التي ليست لها صلة فعلية بمكوناتها الداخلية وقدراتها وصفاتها الشخصية. وعلمت هذه السيدة أن أعضاء الفريق سيقفون إلى جانبها حتى لو اكتشف هذا الفريق أن الفجوة الحالية في فاعلية أدائها تعود إلى أسباب تتعلق بسماتها القيادية. كانت هذه المديرية المتميزة تمتلك بلا شك مهارات التحليل المالية والإدارية الضرورية لأداء العمل، وهي بحاجة فقط إلى أن تقترب أكثر إلى الموظفين وتكون أكثر التصاقاً وصله بهم. فقد بدأت ترسم لنفسها أدواراً مختلفة وهامة كقائدة. هذه الأدوار تؤهلها إلى تشجيع الموظفين وإلهامهم التفكير والإبداع والدفاع عن مصالحهم.

ومن خلال الدعم التدريبي لها، بدأت تضع نظامها الخاص الواضح والمشجع لتحديد مسار المنظمة، وقد قدم لمجلس الإدارة مجموعة من الأفكار الجريئة توضح مدى فاعلية مشاركته في كل تفاصيل العمل. فيمكن لأعضاء مجلس الإدارة أن يتخطوا صلاحياتها كرئيسة عامة للمنظمة ويتعاملون مع الموظفين بشكل منفرد ويخبرونهم بما يجب عمله دون أن يكون لهذا التصرف أى تأثير في عمل الشركة. وغالباً ما تؤدي هذه التعليمات إلى جعل الموظفين يبدؤون مشاريع ذات قيمة عالية تفسد خططها الإستراتيجية. فهذه المشاريع بعيدة جداً عن رؤيتها المنطقية للأشياء وهذا يضع ضغوطاً غير متوقعة على كل المنظمة.

كانت المديرية التنفيذية بحاجة ماسة إلى أسلوب تكتيكي لوضع نهاية لهذا السلوك من قبل أعضاء مجلس الإدارة. لذلك عندما تواجه مثل هذه المواقف في المستقبل، سوف تقول لموظفيها بكل فخر هذه فكرة جيدة، سوف أطرحها في اجتماع الإدارة القادم. ورغم أن هذا الأسلوب يبدو بسيطاً، إلا أنه يتضمن مخاطرة كبيرة قد تدفع هي ثمنها. فهي خائفة

من أن تغضب أعضاء مجلس الإدارة - فكثير من الرؤساء التنفيذيين السابقين الذين تولوا منصبها لم يستمروا طويلاً في مناصبهم لأسباب مشابهة لهذه الحالة.

هناك نقطتان اتضحتا للفريق التدريبي خلال عملهم في هذه الشركة. النقطة الأولى أن على الرئيسة التنفيذية أن تتدرب على كيفية تطبيق أسلوب القيادة والإدارة بالمشاركة التي تتناسب فعلاً مع خطها القيادي. النقطة الثانية أن الخلل في أداء العمل في المنظمة كان ناتجاً عن أسباب خارج سلطاتها، فهي ليست مسؤولة عنه. وقد ناقش فريق التدريب معها إمكانية تركها للعمل. وكان سبب طرح هذا الخيار هو كشف البعد الأخلاقي الذي تتحرك في إطاره هذه المديرية. فكان متاحاً لها أن تختار ما تشاء من البدائل ومجالات النجاح الواسعة التي ترغبها سواء كانت من خبرات عاطفية أو تنمية روحية. فوظائفنا كمدرسين تنحصر في مساعدة الآخرين في اختيار الأساليب الأكثر إنتاجية وفعالية ليتمكنوا من تحقيق أهدافهم. وعلى المنظمات عند إجراءات التعاقد مع متدربين من خارج المنظمة أن يدركوا أن المدرب لا يمكن أن ينمي ويطور مهارات الموظف الذي أهملت شركته مصالحه وحقوقه.

لقد اختارت الرئيسة التنفيذية أن تتعلم المزيد من خلال بقائها في العمل وتحاول معالجة مشكلاته، على أن تستقيل من عملها في وقت صعب وملء بالأزمات. كانت تدرك أن مهامها ستكون بالغة الصعوبة، ولكن كان لديها القناعة أنها بدأت تنمي مواهب وقدرات جديدة في مرحلة تحول سريعة وبالغة الصعوبة.

عندما بدأنا نفكر في البداية، نشأت لدينا مجموعة من المتناقضات والصعوبات. فبصفتنا مدربين متخصصين في تدريب القادة والرؤساء التنفيذيين لا نستطيع أن نتحدث مع رئيس مجلس الإدارة عن مدى ملاءمة الرئيسة التنفيذية للعمل. إن أحاديثنا أثناء التدريب وفرت لنا ميزة خاصة في عمليات الاتصال وجعلت أدوارنا تتجاوز أدوارنا الحقيقية كمستشارين تنظيميين لأعضاء مجلس الإدارة. ولحسن الحظ فإن عملنا بدأ يأخذ اتجاهاً متوافقاً مع احتياجات ورغبات المنظمة ورئيسها التنفيذية، وهو البحث عن أسلوب لإعادة معنويات الموظفين. فإذا ركزنا جهودنا على مجمل الطاقة الجديدة التي بدأت تتكون عند الموظفين، بعد أن عادت إليهم معنوياتهم التي يمكن أن توفر أعمالاً جديدة تؤدي إلى تحقيق مزيد من الأرباح، فإن الشركة في هذه الحالة قد استفادت استفادة كبيرة.

إن تدريب الفرد على التغيير غير كافٍ لتغيير الواقع الذي يعيش فيه. فنحن طبقنا أسلوباً بسيطاً وأساسياً مرتبطاً ببيئة المنظمة ككل. وطبقنا المبدأ التدريبي البسيط الذي يقول: أحضر جميع مكونات النظام إلى غرفة التدريب.

إن كل عضو من أعضاء المنظمة الذين يكونون نظامها العام سواء كانوا الملاك أو الرؤساء هم فعلاً بحاجة ماسة إلى مزيد من المعرفة عن النظام الشامل للمنظمة حتى يتمكنوا من توظيف مساهماتهم الجديدة في نظام المنظمة بشكل فعال. فبمساعدة التدريب، يمكن للرئيسة التنفيذية أن تؤدي دوراً مشابهاً لدور قائد الفرقة الموسيقية (المايسترو) وذلك من خلال تنسيق جميع الأعمال معاً للخروج بقطعة عمل (لحن) واحد متناغم. فالرئيسة التنفيذية يمكنها أن توفق بين جميع الأعمال التي يمكن أن تهين لفهم واحترام متبادل بين أعضاء المجموعات المشتركة في العمل وتؤسس أيضاً فهماً وأهدافاً مشتركة للمنظمة بصفة عامة. وبالفعل أصبحت الرئيسة التنفيذية بعد ذلك قادرة على مواجهة ومعالجة كل الصعوبات والتحديات التي تنشأ في المنظمة، وساهمت في تحسين مساهمات ومشاركات أعضاء مجلس الإدارة، ووطورت مواهبها حتى أصبحت قادرة على تجاوز جميع الصعوبات التي كانت تفتقر إليها في السابق بسبب النقص في مهارات القيادة.

إن أفضل المدربين من وجهة نظرنا هم الأشخاص الذين لديهم معرفة بالعمل الاستشاري أو خبرة في العمل القيادي التنظيمي، وكذلك في مجال علم النفس وتنمية الإنسان نفسه من الداخل. فعلى المدربين والاستشاريين أن يطرحوا أسئلة تتعلق بقضايا العمل، ثم توظيف مهارات القيادة في الإجابة عنها، ثم طرح أسئلة بهذا الخصوص، وبعد ذلك التعرف على الآثار النفسية التي يمكن أن تتركها أعمال القادة في الآخرين.

يجب على المدربين الذين يتولون التدريب العملي لشخص معين، المدير مثلاً، أن يأخذوا في الاعتبار خدمة العمل بشكل عام من دون تركيزهم فقط على تلبية احتياج رئيس تنفيذي معين طلب المساعدة منهم لتطوير مهارة محددة لديه. فلو أخذنا مثلاً العلاج النفسي لأحد أعضاء أسرة معينة، سنجد أن هذا النوع من العلاج يتعامل منذ عقود مع الشخص الذي يطلب العلاج النفسي في إطار الأسرة التي تربي بها والمجتمع الذي يعيش فيه. إن أصحاب المهن المتخصصة الذين يطبقون علمهم في الواقع العملي ويمارسون العمل بشكل مهني لديهم قدرات تحمي حرية وكرامة الإنسان وتطوير شخصيته، وفي الوقت نفسه تدعم الآخرين (أعضاء الأسرة) ليحققوا حياة أفضل.

ينتشر في محيط الأسرة اعتقاد أن الفرد الذي يطلب العلاج النفسي مريض، وهو حسب رأى الأسرة أو الجماعة يحتاج إلى مساعدة طبية نفسية. ولكن من وجهة نظرنا أن الأسرة بكاملها التي عاش بها هذا الشخص هي التي تحتاج إلى مساعدة، سواء أكان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال التعرف على المريض الفعلي. في حالات عديدة، مهما كانت الأسباب التي جعلت المريض النفسي يذهب إلى العيادة النفسية يُنظر إلى هذا المريض على أنه يحمل صفات وأعراض الجماعة أكثر من كون هذه الأعراض تقتصر وتنحصر فقط في الفرد الذي جاء لطلب المساعدة النفسية. فسلوك هذا الإنسان يتغير سلباً أو إيجاباً تبعاً واستجابة للواقع الذي يعيش فيه.

فيما يتعلق بالتدريب المهني المتخصص، يجب أن ندرك أنه لا يوجد مريض محدد كما ورد في مثال الموضوع النفسي، فهناك ناس جيّدون يؤدّون أعمالهم بأفضل ما يمتلكونه من قدرات، محاولين الاستجابة للاحتياجات التي تنمو بشكل مطرد، وكذلك يحاولون أن يقدموا مساهمات للنظام العام الذي يعملون به، لكن هذا النظام لم يتمكن من استيعاب هؤلاء العاملين؛ لأنه استلب كل ما لديهم من مواهب وقدرات.

المأزق الرابع - دمج العمل مع الحياة:

لا يمكن إدارة المنظمات في الوقت الحاضر بنفس الأسلوب القاسي الذي كان سائداً في السابق الذي كان يعمل فيه الرؤساء التنفيذيون. فالعمل الإضافي والشاق على سبيل المثال لا يمكن أن يعلم الناس مهارات معينة تدفعهم تجاه العمل الشامل متجاوزين الحدود داخل أروقة نظام المنظمة. إن النقلة السريعة في أداء العمل الناتج عن دخول وتوظيف الحاسبات الآلية في أداء جميع الأعمال الروتينية جعلت بيئة العلم مكاناً يتيح للعاملين فرصة الإبداع أثناء تأدية أعمالهم والتشجيع والاندماج مع الآخرين. فنحن بحاجة ماسة إلى رؤساء تنفيذيين لديهم قدرات في تحرير الموظفين من واقعهم الحالي ومن ثم قيادتهم إلى الأفضل. فبدلاً من أن يكون القادة الكبار مهتدين من قبل مرؤسيهم وذلك من خلال التعبير عن عدم الرضا عنهم، يجب عليهم أن يكونوا نموذجاً وقدوة في الأداء ويشعروا العاملين بالتححرر من سلطانهم من خلال الالتزام التام بأداء العمل وإطلاق القدرات من أجل خلق بيئة عمل متعاونة وديموقراطية. إذا حقق الرؤساء التنفيذيون النجاح والسعادة في حياتهم بصفة عامة، يمكن أن يكونوا على استعداد أكثر لمساعدة موظفيهم لينمو الحس الجماعي لديهم.

يوجد نموذج تقليدى للمدرب يسعى إلى خلق الفرص ومواجهة التحديات وهو موهوب بشكل كبير - هذا الشخص هو الرئيس التنفيذى الشاب الذى تؤهله إمكانياته لتولى مناصب قيادية عليا فى الإدارة، ولكن هذا الشخص الموهوب والمؤهل وصاحب الإنتاجية العالية يعاني أحياناً من نقاط ضعف تتعلق بأسلوبه فى التعامل والاتصال مع العاملين أو بمهارات الاتصال والتفاعل الإنسانى. إن المنظمة يجب أن تبحث عن حلول جذرية (جراحية) لاستئصال نقاط الضعف هذه واستبدالها بالمهارات الضرورية التى تساعد فى تنمية المهارات الضرورية فى الاتصال.

هذا النوع من الناس يمكن أن يطلق عليهم أنهم يفكرون بطريقة أحادية لا تتغير. فهم اتخذوا قراراتهم بأن ينجزوا أى عمل وينتهجوا أى سلوك يساهم فى أداء العمل ويؤدى إلى نجاحه، بغض النظر عن الخسائر الشخصية التى يمكن أن تترتب على هذا الأسلوب أو ذاك. فهم يعتقدون أنهم إذا كان لديهم تقويم صحيح لأعمالهم مع توافر التدريب والتوجيه، سوف يكونون متحفزين وقادرين على إحداث أى تغيير ضرورى على سلوكياتهم لى يكونوا قادة أكثر نضجاً وإنسانية. إن الأسلوب الصحيح هو أن يتعلموا مهارات خاصة بالاتصال تطور لديهم الإحساس الإنسانى تجاه الآخرين. ولكن هذا الأسلوب سوف يصطدم بحائط صلب ويواجه معوقات. ففي الواقع هذا النوع من القادة حددوا آراءهم مسبقاً عما يجب أو ما لا يجب عمله. وقد وضعوا أفكاراً تحدد نوع السلوكيات التى سوف تؤدى إلى نجاحاتهم. وحتى لو غلفت هذه النظرة بإطار تنظيمى جيد، فإنها لن تتمكن وحدها من أن تصنع مديراً أو قائداً ناجحاً ومبدعاً.

أحياناً فى مثل هذه الحالات، يبدى الرئيس التنفيذى استعداداً للتغيير الجذرى فى سلوكه واتجاهات. وبعد أن يتلقى سلسلة من الترقيات والحوافز والنجاحات فى عمله يسأل السؤال التالى "هل هناك المزيد؟". فهذا الموقف للرئيس التنفيذى هو البداية الحقيقية فى تغيير اتجاهه من "كيف أغير ما فى نفسى لأصل إلى الدرجة التالية فى السلم الوظيفى؟" إلى "كيف أكون على اتصال مع أعماق نفسى وأعبر عن قوة القيم لدى وعن كل ما فى نفسى من أجل عملى؟".

وعندما يصل المدرب/القائد إلى المعنى الأعمق لذاته تتهيئ الفرصة له ليفرغ ما فى نفسه من طاقات وإبداعات من أجل إسعاد الآخرين. إن نواتنا بنيت فى الواقع على التعاطف مع الآخرين، وهى تقودنا طبيعياً لتكوين وتطوير مهارات وعلاقات اتصال أفضل

مع الآخرين. فعندما ندمج كلماتنا مع اللحن الموسيقي، وعندما نضع قلوبنا وعواطفنا جنباً إلى جنب مع عقولنا وقيمنا، عندما نضع كل ذلك في مجال العمل، وعندما نتصرف بطبيعتنا تجاه الآخرين دون تكلف في كل مجال من مجالات حياتنا، سوف نكون فعلاً متصلين مع أنفسنا ومنسجمين مع ذاتنا بالفعل. (لمزيد من الاطلاع على هذا الموضوع، اقرأ كتاب أليس ميلر المعنون بـ «الطفل الموهوب»).

تكاليف الافتقار إلى التدريب:

أخبرنا أحد أصدقائنا الذي كان يعمل نائباً لرئيس الموارد البشرية في شركة حاسب آلي ضخمة بقصة تتعلق بزميل له اسمه جورج، وهو أحد المقاولين الفاعلين. ابتكر جورج خطأً جديداً لإنتاج أحدث السلع المؤثرة. وقد كان أدائه الفني وأحكامه ومواقفه في مجال العمل دائماً ممتازة. وصار وهو ما زال صغيراً نسبياً في السن مرشحاً لمنصب إدارية عليا وهامة. وبالفعل تحقق ذلك وعين نائباً للرئيس العام للشركة، وصار أصغر نائب لهذه الشركة في تاريخها.

وبعد أن تولى جورج مسؤوليات مهمته كعضو فريق عمل في رسم وتوجيه سياسات الشركة ككل، كان حماسه الشديد لأداء العمل يركز على أسلوبه المتمثل في «عمل بدون نقاش» قد تحول إلى نوع من المسؤولية القانونية عليه. فقد كان لا يحتمل الإجراءات السائدة القاسية، ويتنهد أحياناً سلوكاً غير لبق أو مهذب أثناء دفاعه عن الآراء التي يعتقد أنها جيدة. بلا شك هذه أحد أوجه سمات شخصيته كمتعهد التي جعلت منه شخصاً هاماً وذو قيمة.

ولكن بدأ ينشأ نوع من الإحباط المتبادل بينه وبين فريق العمل. فجورج أحبط بأمور العمل التي يعتقد بأن إجراءات أدائها بطيئة لدرجة مملة للغاية، وكان يعتقد كذلك أن القيادة تنقصها الجرأة والشجاعة في طرحها للأفكار والآراء. أما بقية أعضاء الفريق فكانوا محبطين من تخطيط جورج وأسلوبه العاطفي واللاعقلاني الذي يبديه عندما لا يتمكن من تسيير الأمور كما يريد. وبتوافق متبادل مع كل الأطراف، غادر جورج وبدأ يبحث عن فرصة بديلة.

وقد عبر نائب رئيس الموارد البشرية عن هذا الموقف بالكلمات التالية:

تبدو لي المسألة الآن أنه لو كان لدى جورج مدرب مناسب أثناء هذه المرحلة من عمله لأصبح عضواً بارزاً في فريق قيادة المنظمة. فكان بإمكان المدرب مساعدته ليكون أكثر فاعلية في أدائه من خلال تقديم نفسه كقائد بطريقة لا تثير غضب الآخرين. وكان بإمكاننا استخدام هذا الأسلوب العملي وهذه الرؤية الإستراتيجية الصحيحة لتعمل من أجلنا، بدلاً من البدايات والقفزات السريعة التي جعلته وزملاءه المستثمرين الجدد من الأغنياء.

هذه القصة تثبت أن الافتقار إلى التدريب المناسب للقيادة يمكن أن يكلف المنظمة الكثير. فعندما تغفل المنظمة تدريب المواهب الواعدة، فإن ذلك يترتب عليه خسائر كبيرة تتكبدها المنظمة.

أدوات التدريب وحدوده:

رغم أن النشاط التدريبي ليس مرتبطاً بالعلاج النفسي أو مشابهاً له، إلا أن المستشارين النفسيين لديهم خبرات ومعارف عديدة يمكن أن يستفيد منها المدربون في أعمالهم التدريبية. إن التطور الذي طرأ على فروع علم النفس الحديث يركز على الأدوات التي يمكن أن تتعامل وتبحث مكونات شخصية الإنسان ككل، بحيث تأخذ حاجات الإنسان العاطفية وتضمنها في الحياة وفي العمل. فقد انتقل علماء النفس من معالجة ما كانوا يعتقدون أنه الخطأ في الشخصية إلى استخدام أسلوب بارع وهو أسلوب كلي يركز على الناس أجمع وقد أثبت فعلاً تأثيره القوي في المنظمات التي يقودونها أو يتعاملون معها. فالتحدى الذي يواجه التدريب المهني المحترف هو الاستمرار في البحث عن طرق أفضل لتشجيع الإنسان على التطوير الذاتي وتحسين الأداء، الأمر الذي سيترتب عليه تطوير المنظمات تلقائياً، في الوقت نفسه تبدى استعداداً لاحترام حريات الأفراد وتصور حقوقهم في التوجيه والتحكم في مصائرهم وأقدارهم.

إذا لم يحصل المدرب على تدريب مكثف في علم النفس والعلاج النفسي، فإنه قد لا يكون مؤهلاً تأهيلاً مناسباً لسبر غور مكونات شخصية الإنسان الذي يتلقى التدريب، ولا تكون حتى بيئة العمل مكاناً مناسباً بالضرورة لأداء عمل التدريب. إن وظيفة المدربين هي مساعدة الناس ليجتثوا عن الطرق التي يمكن أن تكون أكثر فاعلية، وتمنحهم الشجاعة والإقدام ليطبقوا سلوكيات العمل التي يعتبرونها صحيحة وسليمة. فالمدربون ليسوا

مكلفين بإعطاء دروس عميقة ومتخصصة في العلاج النفسي للمتدربين، ولا من واجباتهم التدريبية أن يعرضوا صداقة أو علاقات عاطفية معهم. فالمدربون عليهم أن يكونوا يقظين أثناء تأدية أعمالهم بحيث يقتصر هذا الأداء على قضايا العمل الخاصة بالتدريب وعلى الأهداف التدريبية المناسبة والتدخلات التي يجب على التدريب كنشاط أن يقوم بها تجاه المدرب. إن مهمة التدريب بحاجة ماسة إلى إرشادات وحدود مهنية متخصصة لتضع نشاط التدريب في الأطر المناسبة له التي تستمد من محيط العمل وتدعمه في الوقت نفسه، ويجب أن يركز التدريب أيضاً على التطوير الذاتي للمتدربين. إن مناقشاتنا وحديثنا الخاص بإيجاد وتطوير قواعد وإرشادات لأداء التدريب سوف يفتحان الباب للتساؤلات والمناقشات حول مدى إمكانية استيعاب مكان العمل لحقوق الإنسان المدنية، وكيف يمكن للعضو في المنظمة أن يتبنى ويطبق أساليب عمل أكثر عدلاً وديموقراطية مع أداء مسؤولياته المشتركة مع الآخرين.

نموذج التغيير التعاوني؛

إن أهم مساهمة لنموذج طب العلاج النفسي في التدريب تكمن في أن الأفراد الذين يتلقون التدريب يستطيعون إحداث تغيير إيجابي في واقعهم واتجاهاتهم من تلقاء أنفسهم. فهم يستطيعون إدخال تغييرات في عوالمهم الداخلية وعلى العالم الخارجي المحيط بهم، وغالباً ما يتمكنون من أداء أعمالهم بشكل أفضل. يقول جورج كيلى، وهو أستاذ بارز في الطب النفسي وفي نظرية الشخصية، يقول عن العلاج النفسي إنه أسلوب تعاوني مشترك يبدأ تعامله مع الشخصية التي تتلقى العلاج النفسي في البحث عن أى من عناصر شخصيته التي لم تتمكن من تحقيق تقدم وتطور، وتحتاج إلى تصحيح لتتعلم بشكل طبيعي. وهذا النوع من العلاج يخصص وقتاً قصيراً نسبياً للقاءات والمقابلات الخاصة بالعلاج النفسي (التدريبى)، ويمنح أوقاتاً وفترات أطول بين تلك الاجتماعات. وتكون عادة هذه الفترات تمثل سمات تدريبية معينة، وهذا يعنى لحسن الحظ أن معظم عمليات التدريب يقوم بها المدربون بأنفسهم.

القاعدة الآمنة للتغيير؛

إن التدريب الجيد للرؤساء التنفيذيين يجب أن يفوص في أعماق شخصية المتدرب، فهو مثله مثل العلاج النفسي، يبدأ في خلق فضاء آمن يجعل المتدرب يتولى عمليات توجيه

إجراءات التغيير. وهذا الأسلوب يؤهل المتدرب المتلقى في أن يحدد هو بنفسه أهداف الشخصية ثم يبحث عن الأدوات التي يستطيع من خلالها تنفيذ هذه الأهداف.

ولسوء الحظ، إن المنظمات تطلب مساعدة بيوت ومراكز التدريب المتخصصة كملان أخير، أى قبل أن تقوم وبكل أسف بفصل الموظف الموهوب. وهذا فى الواقع يمثل موقفاً صعباً للغاية؛ لأنه لا يتناسب مع ما يمكن أن يقدمه النموذج التدريبى الأفضل. فهذا الأسلوب يمكن أى يعوق التدريب. لو كان هناك تلميح أن الموظف فى طريقه إلى ترك العمل لأى سبب كان، سندرك نحن المدربين فى هذه الحالة أنه لم يطلب منا المساعدة كجزء من إجراءات عقابية ضد هذا الموظف؛ لأن هذا العمل ليس جزءاً من أعمالنا كمدرسين. فيجب على الرئيس التنفيذى أن يدرك أننا كمدرسين لا يمكن أن نفشى سراً معيناً للإدارة اكتشفناه من المتدرب أثناء انعقاد الجلسات التدريبية، بغض النظر عن أهمية هذه المعلومات السرية التى عرفناها عنه فى إبقاء أو فصل الموظف من عمله من قبل الإدارة.

فى إحدى الحالات التدريبية التى قمنا بها اشتربنا على الإدارة ألا نبدأ أعمالنا إلا بعد أن تقدم لنا ضماناً بأن تبقى الموظف مدة لا تقل عن ستة أشهر حتى يثبت التحسن الذى أحدثته التدريب على أدائه. ففى هذا الجو الأمن نسبياً يصبح الموظف الذى يتلقى التدريب حراً فى التعلم والنمو. ويكون متلقياً لكل متطلبات التغذية المرتدة من الآخرين متضمناً تدوين الأفكار والملاحظات مع زملاء العمل السابقين وكذلك العاملين معه فى الوقت الحاضر. وقد بدأت فعلاً التغييرات تظهر على سلوكه، وتعلم كيف يفوض السلطة للغير بشكل أفضل ويصغى بشكل جيد قبل أن يعرض حواره وأراءه تجاه قضية معينة.

إن الإفادة التى تلقيناها من المتدرب الخاصة برغبته فى النمو والتغير للأفضل كانت أحد العناصر التى ساعدتنا فى تحديد المهارات التى يحتاج إليها وقدمناها له. وكان يعلم منذ البداية أن المدرب سيكون فى صفه، وقد اتفق مع المدرب أن زملاءه فى العمل سيدعمون جميع قراراته ومبادراته بعد التدريب. ففى مثل هذا الجو الأمن، حقق نجاحاً فى وظيفته الحالية، ثم انتقل إلى مناصب أعلى أخرى تتلاءم مع ما كان يخطط له.

اجعل الآخرين يمتلكون ويتحكمون في خبراتهم؛

إن المدرب بحاجة إلى تأكيد رؤيته ومشاعره تجاه أنماط سلوكه الحالي والأسباب التي تدفعه إلى تغيير هذه الأنماط من السلوك. فكل مدرب لابد أن يحدد فعلاً ما يجب أن يكون عليه السلوك المتوقع من وجهة نظره كمدرب. فعندما يصغى الجميع إلى ما يدور في أذهان المدربين فإنهم في هذه الحالة سيتوقفون عن الدفاع عن آرائهم لفترة معينة حتى يتأكدوا من أن النتائج التدريبية قد احتوت ونظمت كل حالاتهم ومواقفهم وظروفهم في العمل. فعندما تكون الحقائق متلازمة مع وجهات نظر المدرب ومعترفاً بها، فإنه في هذه الحالة يرتاح ويطمئن أنه سيسمع ويقبل وجهات نظر أخرى بديلة وأساليب عمل جديدة مختلفة.

والمثال الذي يوضح هذا التوجه يتجسد في المدير التنفيذي الذي يبحث عن تأكيدات من أن التمييز العنصري ضد الملونين موجود في المنظمة حتى يتخلص منه ومن آثاره، رغم وجود عوائق ظالمة بهذا الخصوص. فلا بد لشخص معين أن يعترف ويوضح أن المدرب/الموظف غير مرتاح في عمله، أو أن هناك مضايقات إنسانية تمارس ضده حتى يستطيع أن يجمع حقائق ومعلومات منطقية تساعد في تطوير ظروف العمل. في الغالب تكون وظيفة المدرب الأولى التعرف والتأكيد على خبرات المدرب وتوقعاته. فعندما يطلع المدرب على خبرات وتجارب المدرب السابقة المؤلة، تكون هذه المشاركة هي الخطوة الصحيحة الأولى من أجل بناء قاعدة انطلاق آمنة يمكن من خلالها اكتشاف خيارات وبدائل عمل جديدة.

وبصفتنا مدربين محترفين، يجب علينا أن ننمى بشكل مطرد الالتزام العميق لنا؛ حتى نتعامل مع خبرات الآخرين بشكل مهني. فالتدريب مثله مثل العلاج النفسي أو العناية الأبوية الجيدة، يجب أن يكون لها القاعدة الخاصة بها المستندة إلى الثقة في خبرات وتجارب المدرب، والرغبة في مشاهدتها ومعايشتها وقبولها وليس فقط تغيير هذه التجربة.

يتشابه العمل التدريبي مع العلاج النفسي من حيث كونه يعيد السيطرة وتأكيد الذات إلى المدرب. فعندما نقيم نحن المدربين علاقات آمنة مع المدرب ونجعله يتمكن من خلالها أن يتحدث بحرية ويمتلك خبراته وتجاربه بنفسه، فنحن نبني له نظاماً مفتوحاً. وعندما يدرك المدربون أنه ليس بإمكانهم تخيل معاناتهم، وهذا في الواقع العملي سبب مقنع

للاستياء من وضعهم الحالى؁ فإن موقف كهذا سيجعلهم بشكل أكثر بحاجة فعلية إلى التغير فى أنفسهم وفى مواقفهم وفى أعمالهم. وهذه بعض الأمثلة والقواعد الأساسية التى نستخدمها فى العادة لتذكّر هذا النوع من الاحترام للعميل:

- لا تقلل من قيمة المتدربين أو من سمعتهم - ساعدهم دائماً نحو الارتقاء والنمو.
- لا تقلل من قيمة آرائهم تجاه الواقع؁ بل العكس ساعدهم على أن يسترسلوا فى رؤيتهم لهذا الواقع.
- كن حذراً من توجيه المتدربين إلى ما يجب أن يفكروا فيه؁ واستخدم أسلوب طرح الأسئلة التى تتيح لهم الفرص لاحترام الذات.

التحدى الأكبر:

إن تطوير أعمال الموظفين الشباب وال كبار يمكن أن يتحسن بشكل أفضل من خلال توافر مستوى معين ومناسب من التحدى والتناقض فى مجال العمل خاصة عندما تكون بيئة العمل آمنة وداعمة نسبياً؁ كأن تقدم المنظمة مدرباً جيداً. أحياناً يكون واقع حال المتدرب سيئاً للغاية ويواجه تحديات كثيرة ولديه معاناة وإحباطات شديدة تعوق استفادته من التدريب ما لم يتلقَ مساعدة كبيرة من المتدرب. فى بعض الأحيان؁ على المدرب أن يضيف على التدريب تحديات مرتبطة بالمهارة وهو أمر يضيف لدور المدرب عنصراً أكثر مغامرة؁ ولا يكتفى فقط بالإقناع والتأكيد على رؤية المتدرب ووجهة نظره حول الظروف المحيطة به.

فمع مستوى عالٍ من التحدى؁ يمكن للمتدربين أن يوسعوا من إدراكاتهم تجاه الأشياء ويتخلصوا من تفكيرهم الحالى المريح؁ ويتعلموا أشياء جديدة؁ ويجربوا أشياء أخرى لم يعتادوا عليها من قبل؁ كأن يستمعوا للآخرين بعقول مفتوحة؁ ويعترفوا بالأخطاء والنجاحات ويتعلموا منها على حد سواء؁ ويكونوا أكثر ارتباطاً وتقبلاً؁ ويتعلموا ليكونوا أكثر انفتاحاً وموثوقاً بهم وذوى مصداقية عالية. يمكن للمتدربين أن ينظروا و يقيموا فرص التغير بالتدرج؁ وأن يستسيغوا ويستوعبوا التعلم من خلال التحدى؁ وهذا الأسلوب خطوة وقفزة كبيرة نحو القيام بأعمال فعالة.

من يضع الأهداف؟

إن المتدرب، وليس المدرب أو الرئيس التنفيذي، هو الذى يتحكم ويسيطر على الأهداف الخاصة بمتطلبات التغيير. يقول أحد الأساتذة البارزين واسمه روبرت كيفان فى كتاب له بعنوان الذات المتطورة، إن الحماية تعتبر أحد الأمور الهامة التى يجب أن يوفرها المدبرون للمتدربين. ومن ضمن الأشياء التى يجب على المدرب المحترف أن يوفرها للمتدربين وأن يحميها ويدافع عنها هى رؤيته هو لمستقبلهم، فىجب أن تكون هذه الرؤية للمستقبل متفائلة وحميدة للغاية. وهذا جزء لا يتجزأ من الدور العام الصعب الذى نحاول جاهدين القيام به فى العمل التدريبى؛ حتى نتعرف ونحترم تميز المتدربين ونجاحاتهم واختلاف فروقاتهم الشخصية. إن آمال وأهداف المتدربين هى التى تقدم لنا الحدود وتضع القيود على الجهود التعاونية التى نبذلها مع بعضنا الآخر.

إنه من الصعب حماية عملائنا المتدربين من آمالنا الخاصة بهم، فنحن نريد من خلال آمالنا الكبيرة أن نساعد الناس/المتدربين. إنه أمر غير مريح ولا مرضٍ لنا عندما نمنح مجالات عمل معينة لمعالجتها وتكون هذه المجالات قد قيمت من أطراف ليست ذات صلة وثيقة بالمتدرب نفسه. يقول روبرت كيفان، فى هذا العالم الذى تزداد ثقة الناس بالمدربين ويضعون مستقبلهم الوظيفى بين يدى المدربين المحترفين، فإن على المدربين أن يفهموا بشكل جيد أن الجوانب الإنسانية فى الشخصية ليست جزءاً من طبيعة أعمالهم.

العمل المكروه:

هناك حقيقة بديهية فى علم النفس، وفى أى جهد تعليمى خلاق، تقول إن المتدرب حتى يصبح متميزاً لابد أن تكون قد تولدت لديه الرغبة فى أن يشترك بشكل كامل فى عمليات التدريب. فعندما يعرض على موظف تدريب معين لغرض إصلاح بعض أوجه الضعف فى أدائه، وإذا ما نتج عن هذا التدريب تقييم سلبى له، يثور سؤال هنا عما إذا كان التدريب الذى تلقاه هذا المرشح كان طوعياً أو إلزامياً. ورغم السلبيات التى تترتب على إرغام المتدرب على الدخول فى برامج تدريبية معينة، إلا أنه يمكن أن نجعل الموظف يشارك فى عمليات التدريب رغم عدم رغبته فى ذلك، مع أخذ جميع رغباته واحتياجاته الأخرى فى الاعتبار، وبعد ذلك نحاول بشكل تدريجى وبيقظة إعادة هذا المتدرب إلى التحكم فى ذاته والاعتماد على نفسه فى الأداء.

تأكد من نية الشركة ونية المدرب،

مثلما تم الإشارة إليه سابقاً، قبل أن نبدأ نحن المدربين عملنا ومهامنا التدريبية، لابد أن نعرف ما إذا كان التدريب مجرد خطوة إجرائية تمهد للفصل المؤكد لموظف معين من العمل. في بعض الحالات ترغب الإدارة في الحصول على الحماية العاطفية من خلال إطلاعنا على أنهم يعملوا كل ما في وسعهم قبل أن يصدروا قرار فصل موظف، أو حتى قبل أن يأخذوا منا شهادات وأدلة لدعم وتأييد قرار الفصل الذي كان مقرراً مسبقاً. نحن نرفض دائماً هذا النوع من العمل.

فنحن نريد أن نطلع بشكل كامل على أن الشركة لديها الرغبة الصادقة والدعم غير المحدود للمتدرب قبل أن نوافق على الدخول معها في عملية تدريبية. وبناء على ذلك، نقرر ما إذا كان التدريب لهذه الجهة أو تلك سيكون مناسباً، وكذلك ما إذا كانت بيئة العمل ستكون آمنة بشكل كافٍ للمتدرب حتى يستطيع أن يحقق النجاح بعد عمليات التدريب.

وفي أعمالنا التدريبية نحاول أن نتعرف على احتياجات المتدربين الشخصية، وكذلك قيمهم التي تنال أولوياتهم ومقارنتها مع احتياجات وقيم المنظمة. يمكن أن تكون جريئاً في البداية في التأكد من صلاحية وملاءمة تدريب شخص معين، وتحدد ما إذا كان هذا الشخص ينقصه الإخلاص والولاء للشركة حسبما يرى البعض، ولكن هذا الأسلوب يقدم خدمة لإيضاح الطبيعة التطوعية في علاقة الموظف مع صاحب العمل. فهل لدى المتدربين قاعدة صلبة من أجل العمل بإخلاص وولاء؟ هل لديهم الحافز لتقديم مساهماتهم للعمل وللمنظمة ككل؟ هل هناك ملاءمة مع مجال العمل وطبيعته بحيث يكون هذا التلاؤم قوياً بشكل كافٍ لخلق تفاعلاً منتجاً وخلاقاً بين الموظفين وأصحاب العمل؟ هل يرغب المتدربون في البقاء في المنظمة لفترة طويلة، أم أنهم يحاولون البقاء لمدة وجيزة؟ في أعمالنا التدريبية نقوم غالباً بتقويم سريع لهذه القضايا أثناء مقابلاتنا ومحادثتنا الأولية مع مستحقي التدريب والطرف الذي طلب منا القيام بهذا التدريب، حتى نتأكد من توافر الشروط الموضوعية للتدريب قبل أن نتفق معهم على البدء في مشروع تدريبي أكبر.

إضافة الصفات إلى العلاقات وليس إلى الناس فقط،

إن مساهمة علم النفس الكبرى للتدريب تكمن فيما يقدمه من إضافات إلى علاقاتنا اللغوية الهزيلة. يذكرنا الفيلسوف برانند رسل ألا نخلط بين الأشياء المحسوسة مع لغة

العلاقات. فلفة الأشياء تهتم وتتعامل بشكل كبير مع العلم (بما فيها علم النفس) وطريقة التفكير التقليدية في العمل. مثال على ذلك عندما تقول إن السيدة "جين مديرة" فهذا التعبير هو لغة محسوسة، فأنت أعطيت ميزة أو ملكية لشخص معين: لأنك وصفت السيدة جين بأنها مديرة. أما عندما تقول إن "جين وجوى زملاء عمل" فأنت هنا تقدم لغة منطقية عقلانية: لأنك لا تخبرنا بشيء منفصل عن هذين الشخصين، ولكنك تخبرنا عن شيء موجود بينهم.

إن المشكلات تنشئ عندما تتأثر بالفكرة الخرافية التي ترى أن الصلات التي تربط بين الناس هي صلات تحمل مهمات ومعاني ذات علاقة بشخص دون غيره. فمثلاً عندما نقول إن "جون رئيسي في العمل"، فهذا القول يمكن أن يكون له دلالات كثيرة لجون. وهذه الدلالات يمكن أن تكون صحيحة ويمكن أن تكون خاطئة.

فعلى سبيل المثال، كلمة "رئيس" يمكن أن تعني لي أنها تمثل الشخص الذي يمتلك جميع الأجوبة للأسئلة التي يمكن أن أ طرحها عليه، أو يمكن أن يكون ليس لديه القدرة على الإجابة عن أي سؤال، وكذلك يمكن أن يكون الشخص الذي يجب الإذعان له أو تجاوزه. إنه من السهولة بمكان في أية علاقة أن نفترض مجموعة خواص جيدة معينة في طرف قد تكون هذه الخواص متوافرة فيه أو قد لا تكون. هذا الافتراض يعفي صاحبه من تحمل المسؤولية في البحث والتأكد من وجود هذه الصفات بالفعل في هذا الشخص أو ذاك، ثم محاولة تطوير هذه الصفات لتنعكس إيجاباً على علاقات العمل. فإذا كانت الأمور لا تسير على ما ينبغي وكما خطط لها يمكنني أن أسأل دائماً - دون أن ألتقي أية ملامة أو مسالة من أحد - السؤال التالي "ما مدى مساهمتي في إعادة تشكيل هذه العلاقة؟" بدلاً من أن أسأل السؤال "ما هو الخطأ الذي ارتكبته؟" أو "ما هو الخطأ الذي ارتكبه ذلك الشخص؟".

ورغم أن هناك صعوبات كبيرة في فهم طبيعة العلاقة بين المدرب والجهة الطالبة للتدريب سواء موظفين أو شركات، إلا أنه من الأفضل استخدام الأسلوب التعليمي القائم على الافتراض أن أية علاقة مع الآخر لابد أن تحدد بشكل مشترك ومتبادل بين المدرب وعملائه من المتدربين. وعندما نقوى من هذه الاتجاه في نفوس العملاء يمكن أن نقدم لهم وجهات نظر وأفكاراً حديثة وفرصاً جديدة.

حسن الإصغاء:

إن أهم صفة من صفات المدرب الناجح حتى يؤدي مهمته بشكل متميز هي أن يكون لديه القدرة على حسن الإصغاء للآخرين. وسبب ذلك أن هناك فجوة لابد من ردمها بين واقع وظروف الجهة التي تطلب التدريب، وما نسمعه فعلاً من مصادرنا الخاصة. فإذا أصغينا بكل اهتمام للشخص الذي نحن بصدد تدريبه، سنجد أننا بدأنا نكون فكرة متكاملة عما يدور في ذهنه وعن عالمه الخاص وعن رؤيته للعمل.

تحدث أحياناً أثناء عملية الاتصال حقائق شخصية متنوعة ونزعات بشرية سيئة تعوق وتشوه رؤيتنا تجاه الآخر. فبناء علاقات متينة وعميقة بين شخصين مختلفين في توجهاتهما ونماذج تفكيرهما هو نوع من المعجزة: لأن هذه العلاقة تحتاج إلى تطوير وتوسيع عملية التبادل الثقافي والتفاهم العقلي لإيجاد رؤية مشتركة لهما، وفي نفس الوقت المحافظة على بقاء كل شخص منفصلاً بشكل تام عن الآخر في تفكيره. فبصفتنا مدربين، نتذكر دائماً أهمية إتاحة الفرصة للآخرين للتعبير عن آرائهم من خلال الإصغاء وحسن الاستماع لهم بشكل مباشر.

التفكير الأفضل فيما لدى الغير:

يجب علينا بصفتنا مدربين محترفين أن نجعل مسؤولية الاستماع والإصغاء والتعلم نموذجاً نقتدى به حتى نتعرف بالفعل على ما يدور في عالم المدربين وفي جهاتهم التي يعملون بها وحتى يتمكنوا كذلك من تكوين مزيد من الآراء الصحيحة حول علاقاتهم وحول أنفسهم. فعلى سبيل المثال، كل واحد منا من وقت لآخر يسيء فهم عمل شخص آخر ويفسره على أنه رفض لشيء معين. كثير من المشكلات بين الناس تبدأ من هذا الطريق. فأتنا مثلاً قد أشعر بالانتقاص عندما أدخل غرفة معينة، ثم ألاحظ أن زميلاً لي ذا منصب إداري هام جالس في الغرفة لم يرفع رأسه للنظر إليّ. كما أشعر أيضاً بالهانة عندما لا ينظر إليّ هذا الشخص حتى لو كان مستغرقاً في قراءة قصة جيدة. إن توقعات الناس وافتراساتهم تجاه ما يمكن أن يحدثه سلوك معين تختلف باختلاف طبيعة الإنسان نفسه وما تأثر به من معطيات ثقافية لمجتمعه. فالمجتمعات المتعددة الثقافات واللغات كالمجتمع الأمريكي تبرز صعوبة في فهم وتحديد معنى سلوك معين، وتزداد المشكلة وتتأزم في عالم الأعمال الذي يتغير بشكل سريع حول العالم. فنحن في الغالب نحاول أن ندرب عمالنا على إيجاد فهم أفضل لسلوك الآخرين.

إعطاء معانٍ للحقائق؛

فى النهاية يمكن القول إن المعانى تحدد الحقائق والعكس صحيح، وإن الحقائق تحدد مضمون المعانى. إن الهدف الجوهرى من التدريب هو إيجاد نظام وبيئة عمل يستطيع من خلالها المتدربون أن يغيروا المعانى التى وضعوها بأنفسهم والآخرين وتعاملوا معها على أنها حقائق بالفعل. فالمدرّبون يقومون بعمليات تهدف إلى تشجيع الناس ليروا ويتعرفوا على خيارات أكثر فى واقع أعمالهم، ومن ثم يكتشفوا أى الطرق التى تم التعرف عليها يمكن أن توصلهم إلى حياة عملية أكثر سعادة وإنتاجية.

إن جورج كيلي منح التدريب الأمل الأمل فى عوائده وفوائده عندما قال "عندما يكون هناك تدريب، فإن هناك إعادة بناء وهذا الرأى صحيح. فنحن لدينا فرص ومجالات عظيمة للتغيير، والمدرّب لديه المقدرة لمساعدة الآخرين لإيجاد أساليب بناءة فى إعادة فهم الحقائق. على أية حال، دعنا نقول فكروا واستمروا فى النمو بشكل مثمر وغزير". إن من المفيد أن نلاحظ أننا لسنا وحدنا فى هذا العالم الذى يحاول إيجاد معنى لحياتنا، فحياتنا توجد فى المسافة الموجودة بيننا وبين الآخرين، وكذلك من خلال العلاقات بين الناس فى واقعنا المادى. فالمعانى والثقافة وإنجازاتنا ومواهبنا إلى حد ما كلها توجد من خلال مشاركة الآخرين وتعاونهم على خلقها.

العمل تحت ضغوط المصالح؛

عندما نتذكر أهمية مضمون ومحتوى بيئة العمل لكل زبون مشارك فى التدريب، وفهم طبيعة الظروف الخارجية التى تؤثر فى هذه البيئة، فإن ذلك كله يمكن أن يساعد فى إضفاء الجانب الإنسانى علينا ويصنع أعمالنا بصيغة سياسية. كل مدرّب يدرك ذلك. قد يواجه الشخص مشكلة فى عمله، رغم أنه يبذل ما فى وسعه لأداء عمله بشكل أفضل والبعض يرى أن هذه مشكلة الموظف، فيجب عليه أن يحسن أسلوبه فى أداء العمل، ولكن هناك مشكلات وعوائق قد تصطدم بهذا الأسلوب مثل الظروف الصحية أو الغذائية أو الضغوط الأسرية أو المشكلات المالية، أو عدم القدرة على النوم، أو وجود زملاء عمل سلبيين أو العمل فى مكتب غير صحى - نحن المدرّبين مثلاً مثل المتدربين يمكن أن نبداً أعمالنا من خلال رؤيتنا للعالم على أنه عالم غير عادل وأن العوامل والقضايا الثقافية فى العمل يمكن أن تقلل من قيمة أسلوب الشخص فى العمل أو من مواهبه. إن مهمتنا كمدرّبين تنحصر فى المساعدة فى تغيير الأشياء التى يمكن تفسيرها. فعندما تبدو

الأشياء والقضايا غير العادلة كبيرة ويصعب تغييرها أو تحملها، فعلينا أن نساعد الموظف إما أن يصبح شخصاً قادراً على التعامل مع هذه المشكلة بشكل صحيح أو أن يبحث له عن مكان آخر يعمل به.

مساعدة كل شخص على إيجاد التوازن بين المكانة والقوة،

إن إدارة التوازن بين القوة والمكانة هي إحدى القضايا الرئيسية في مهمة التدريب. فالمدرّبون لابد أن يطرحوا الآراء المتعلقة بالاختلال وبين قوة القانون وسلطة القوة في الواقع العملي. إحدى أساسياتنا، اسمها ساتر وهي أخصائية نفسية في طب الأسرة في ولاية فرجينيا طبقت ولاحظت هذه القضايا في عياداتها الاستشارية وقالت إننا كلنا ولدنا صغاراً ومعتدين اعتماداً كلياً على الغير، فليس لذواتنا استقلال. بناء على هذه البداية التي لا يمكن لأحد أن يتجنبها، فإننا - وفي كل الثقافات - معرضون لبناء علاقات شديدة الهيمنة والخضوع. والسيدة ساتر درست وعلمت عشرات الآلاف من طلابها في مجال مساعدة الآخرين، وقالت إن مساعدة الآخرين لتغيير سلوكهم من أجل تحقيق عدالة ومساواة أكثر يمنح الإنسان أساليب مباشرة لتخفيف الألم والمعاناة عنهم. فعلى المدى الطويل، يمكن للناس أن يتجاوزوا نزعاتهم التي تجعلهم يتوقعون أن بإمكانهم تأسيس علاقات إنسانية قائمة على أساس الهيمنة والخضوع.

إن من دواعي السخرية أن الناس/الموظفين في كل المستويات التنظيمية في المنشأة يشعرون بأنه ليس لديهم سلطة أو أنهم مجردون من القوة الفاعلة أمام الأشخاص الذين يعلونهم في المستوى التنظيمي. إن التدريب يمكن أن يساعد الموظفين بإقناعهم أنهم ليسوا ضعافاً وبدون سلطة أو قوة كما يعتقدون ويشعرون. وبعد ذلك بإمكان المدرّبين تدريب هؤلاء الموظفين على التخلص من سلوكهم ونزعاتهم التي تدفع نحو السيطرة على الآخرين.

الفردية، ومنافع الخدمات والإيثار،

يشعر المدرّبون بالمسؤولية الكبيرة تجاه الموقف الذي يقول إن التركيز الذاتي على المتدرب أو العميل يمكن أن يهدد المنفعة العامة في بيئة العمل. فالفردية المفرطة التي لا

تقتزن بالتزام بحقوق الغير والمصلحة الجماعية يمكن أن تؤدي حسب رأى مارتن سيلمان إلى انتشار البؤس والإحباط وتفريغ الحياة العملية من محتواها ومن معانيها. ويقول أيضاً إن مجتمعنا لن يتسامح إلى الأبد مع هذه السلوكيات المؤلمة التي تتسم باستحواذ الذات الفردية على المصالح العامة وأن أمكنة العمل لدينا لن تستمر كثيراً فى السماح لسيطرة الذات الانانية على شئون العمل، أو الضغوط والفراغ المعنوى التي تخلفها هذه الانانية الفردية. ولحسن الحظ، إن أمكنة العمل التي تؤدي مهام ومسؤوليات هامة وذات قيمة توفر وتهيئ بيئة عمل مناسبة للأفراد يجدون فيها أسباباً وأهدافاً ذات معانى لسلوكهم العملى. إنها مسؤولية المدرب أن يساعد المتدرب أن يبحث عن المعنى والأهمية الشخصية، وأكثر من ذلك الأهداف القيمة والنبيلة للعمل الذي يؤديه، ويتطبيق ذلك على مستوى الحياة ككل. فى نفس الوقت يمكن للمتدرب أن يتولى المسؤولية تدريجياً ليرفع من مستوى قيمة الأهداف المتاحة والمراد تحقيقها لأى شخص فى محيط العمل.

الخلاصة:

إن مهمة تدريب الرؤساء التنفيذيين مبنية على أفكار جديدة تهتم بقيمة الإنسان فى العمل. فالهدف من التدريب ليس معالجة الأخطاء الموجودة فى العمل، ولكن اكتشاف المواهب الجديدة والبحث عن طرق حديثة تساعد فى الاستفادة من المواهب القديمة التي يمكن أن تؤدي إلى إحداث أكبر فعالية ممكنة فى أداء العمل. فالهدف هو مساعدة الموظفين فى أن يسخروا كل ما لديهم للعمل كجماعة، فعند الاندماج الكامل لكل أعضاء الجماعة تكون قدرات وإمكانات العمل أفضل من أى عمل منفرد.

إن العمل المفعم بالروح الإنسانية الذي ينجزه أفراد مخلصون ضرورى لإدراك أهمية بيئة العمل الحالية التي تتغير بشكل سريع لتصبح أكثر ديموقراطية ومساواة للموظفين، وأكثر إلحاحاً فى التكيف مع احتياجات المنظمات فى تعلم كل جديد فى مجالات أعمالها. فى الواقع إن زيادة إنتاجية المنظمة والابتكارات والإبداعات الجديدة التي ننجزها التي تحدث فى الوقت الحاضر تعتمد على التقاء عنصرين أساسيين هما تطوير عمل المنظمة وتطوير الإنسان فى هذه المنظمة. فالإبداع والابتكار التنظيمى يركزان على الحرية وفرق العمل والمشاركة فى أداء المهام، وكل ذلك يتجمع فى أفكار حديثة وهي تطوير البالغين مثل حرية النمو وعلاقات بشرية ذات قيمة وأهداف سامية لها أهمية عالية. فهذه المنظمات

المتحررة ستكون القاعدة التي تساعد وتزيد في استمرارية التعلم والتطوير المستمر لأعضاء هذه المنظمات.

إن تدريب القادة يركز على عنصرين أحدهما شخصي والآخر تنظيمي. يركز العنصر الشخصي على الفرد وعلى النظام نفسه الذي يعمل هذا الفرد من أجله. ونحن المدربين لا نعمل لكي نصلح الناس ولكننا نحاول أن نحررهم ونجعلهم يبذلون كل ما في وسعهم لتقديم أفضل ما لديهم، إن التدريب الناجح هو الذي يحدث تغييرات إيجابية للفرد والمنظمة على حد سواء.

سيرة المؤلفين:

إليزابيث بينشوت: هي مدربة للرؤساء التنفيذيين ومستشارة ومؤلفة، ولديها خبرة في هذه المجالات تصل إلى ثلاثين سنة. وبصفتها مؤسسة لشركة بينشوت ورئيستها، قامت بتدريب مجموعة كبيرة من الرؤساء التنفيذيين والقادة في شركات كبرى مختلفة باختلاف تنوع الأعمال التي تؤديها الشركات في الولايات المتحدة مثل فورست سيرفز، وشركة القطارات الوطنية الكندية، وشركة حاسب ألي ضخمة، وسوق الأسهم في نيويورك. ودربت إليزابيث مجموعة أفراد وشركات منذ أن بدأت هذه الشركات أعمالها مثل شركات الحاسب الآلي وشركات الخدمات الاجتماعية في موسكو، وبدايات السيليكون فالي وشركات استشارية أخرى عديدة، وقدمت دراسات استشارية لمديرين تنفيذيين وموظفين كبار في مؤسسات وشركات غير ربحية. كما أنها ترأست ثلاثة مجالس إدارات.

ألفت إليزابيث كتاباً بعنوان (المنظمة الذكية) وشاركها في تأليفه جيفورد بينشوت، هذا الكتاب يشرح كيفية تحرير مواهب الموظفين المتميزين وتطويرها من خلال العمل الذاتي المشترك والمنظم في بيئة عمل حرة.

في أوائل عمرها كانت إليزابيث أخصائية في إحدى العيادات الطبية النفسية الخارجية تقدم خدمات واستشارات نفسية للأفراد والجماعات والأسر. كما كان لها أعمال خاصة في تقديم خدمات للأفراد في شؤون حياتهم الخاصة. وقبل أن تؤسس شركة بينشوت، اشتركت في تأسيس وإدارة العديد من قطاعات الأعمال بما فيها أعمال

صناعية ومركز لتدريب الأساتذة، وكانت أيضاً أحد الأعضاء المؤسسين لشركة حاسب آلى ضخمة وكذلك شركة (آى بى إم) العملاقة للحاسبات الشخصية وأيضاً جامعة ستانفورد.

درست إيزابيث فى كلية ويلسلى، وتخرجت من جامعة ستانفورد فى الفلسفة وعلم النفس، وحصلت على درجة الماجستير من جامعة أوريغن فى التعليم وتنمية الأطفال وتنشئتهم، وشهادة ماجستير أخرى من كلية غودارد فى الاستشارات النفسية.

جيفورد بينشوت: هو مؤلف ومحاضر عام ومدرّب واستشارى فى إدارة الابتكار والمواضيع المرتبطة بها. قدم خدماته التدريبية لمجموعة من الفرق التى أنتجت أكثر من خمسمائة منتج وخدمة من الشركات والمؤسسات والمقاولين والقادة فى شركات ومنظمات كبرى كانت تبدى رغباتها فى إيجاد وتوفير مناخ وبيئة عمل أفضل من أجل الإبداع والابتكار. تخصصه الدقيق يركز على الارتباط والعلاقة بين مشكلات العمل الصعبة والتطوير الذاتى للموظف. ألف كتاباً بعنوان مقاولات الأعمال: لماذا لا تترك المنظمة التى تعمل بها وتصبح مقاولاً ومتعهداً مستقلاً. نال هذا الكتاب انتشاراً واسعاً وحقق أعلى أرقام مبيعات، ونشر وترجم إلى خمس عشرة لغة. وضع وصفاً لكلمة: "إنترابرينور" وأدرج هذا الوصف فى قاموس أمريكان هيريتج وفى موسوعة ويبستر. أما فى كتابه الثانى المعنون بالمنظمة الذكية الذى ألفه بمشاركة مع السيدة إيزابيث بينشوت، فهو يوضح وجهة نظره فى توسيع دائرة ثورة التغيير التنظيمى على كل مستويات الأعمال، من أكبر الأعمال الابتكارية الإبداعية إلى أصغرها. وقد كسب وبدأ عمله فى مجال الإبداع والابتكار من خلال خبراته الشخصية، وهذه الخبرات تتفاوت منذ أن كان رئيساً تنفيذياً لشركة سيليكون فالى سوفت وير وشريكاً فى منشأة فينتشر كابيتال، وحصل على براءة اختراع فى هاتين الشركتين.

تخرج من جامعة هارفارد بتقرير امتياز مع مرتبة الشرف فى عام (١٩٦٥) فى علم الاقتصاد. درس جيفورد علم الأعصاب فى جامعة جون هابكين. وفى عام (١٩٩٩) شارك فى تأليف عمل علمى بعنوان المقاولون وشركات الأعمال فى الواقع، وهو دليل لتطوير الإبداع فى مجال الأعمال.

الفصل الخامس

التدريب والاستشارات: هل يعينان الشيء نفسه؟

إيجار شاين:

إن أفضل المواقف التي يجد بها الاستشاريون أنفسهم هي غالباً المواقف التي يمكن أن توصف بالتدريبية. ويمكن تحديد هذا النوع من المواقف التدريبية عندما يكون هناك شخص يبحث عن مساعدة فردية للعمل لمعالجة قضية خاصة به، أو أن يكون هناك مدير يطلب من الاستشاري أن يعمل مع موظف ليحسن أداءه الوظيفي أو أن يجعله يتخلص من نقاط الضعف في أداء عمله. وبناء على هذه النظرة، فإن وظيفة الاستشاري هي أشمل من وظيفة المدرب، فنظام العمل الذي يطلب التدريب قد حُدِّد وعُرف على أنه أكبر من مجموع مشاريع التدريب الفردية التي يمكن أن يشارك بها أعضاء المنظمة. فعلى سبيل المثال، أجد نفسي في الغالب في مهمة تدريبية فردية مع مجموعة من أعضاء عمل معين في الوقت نفسه، أعمل مع مجموعة أكبر وفي قضايا تنظيمية يمكن ألا توصف بأنها تدريب.

إذا حُدِّد التدريب على أنه العمل مع فرد معين، هل يمكن لأحد أن يتصور تدريب مجموعة من الموظفين في وحدة تنظيمية متكاملة، أو حتى تدريب جميع أعضاء المنظمة؟ نعم، إذا كان هناك تحديد لعدد الأشخاص الذين يتم تدريبهم وتحديد المجالات التي يتدربون عليها. فإذا دُرِّب الرئيس التنفيذي على كيفية تطوير علاقاته مع مجلس الإدارة، أو إذا تدرب على مسائل تتعلق بإستراتيجيات المنظمة، يمكن لأي شخص أن يقول إن أي تغيير في سلوك هذا الرئيس يمكن أن يؤثر في كل نشاطات المنظمة، ولكن إذا تم تدريب مدير في الإدارة الوسطى على كيفية تطوير نفسه ليكون أكثر فاعلية وأكثر تقدماً في الأداء، فإن العلاقة بين هذا النوع من التدريب وفاعلية أداء المنظمة لن تكون مباشرة. وهذا معناه أن درجة التشابه بين التدريب والاستشارات تعتمد على مجموعة من العوامل هي:

- ١ - من يبادر لطلب التدريب؟
- ٢ - من هم الذين يتم تدريبهم؟
- ٣ - الأدوار التي يتدربون عليها.
- ٤ - القضايا التي يتدربون عليها.

في التحاليل السابقة للاستشارات التي نفذتها أكدت على الحاجة إلى التمييز بين ثلاثة أدوار هامة ورئيسية يمكن أن يؤديها الاستشاري في أية علاقة مع العملاء المدربين. هذه الأدوار هي:

- ١ - أن يكون مقدم المعلومات متخصصاً وخبيراً فيها.
- ٢ - أن يكون مشخصاً وواصفاً العلاج للحالات التدريبية التي يتعامل معها.
- ٣ - أن تكون إجراءات أداء عمله تركز جل اهتمامها على مساعدة المتدرب حتى يساعد نفسه. (شايين ١٩٦٩، ١٩٨٧، ١٩٨٨، ١٩٩٩).

وفي كل هذه الأعمال والأدوار، يكون الهدف الأهم للتدريب هو مساعدة المتدرب الذي يتلقى التدريب مباشرة، وأن تكون هذه الأهداف هامة في تأثيرها في مدى صلاتها وتفاعلاتها مع النظام الأشمل للعميل وعلى المجموعة التي يعمل بها هذا العميل بصفة عامة.

يجب أن تكون لدى الاستشاري القدرة ليعمل بكل حرية أثناء أدائه لهذه الأدوار. ولكن عليه أن يبدأ باتخاذ إجراءات العمل. وحتى يتم معرفة الطريق الذي يمكن من خلاله تحديد ما إذا كان تشخيص الحالة التدريبية ووصف علاجها كان له علاقة باحتياجات العميل والمتدرب أم لا، فإن على الاستشاري تأسيس علاقات مساعدة وتعاون مع العميل تتيح له توضيح مشكلته للاستشاري بكل حرية. وهذا هو الطريق الوحيد الذي يستطيع من خلاله الاستشاري أن يحدد نوع المساعدة التي يبحث عنها العميل فعلاً.

أما فيما يتعلق بالاستشارات التنظيمية، فهي معقدة بشكل أكبر: لأن الاستشاري في هذا النوع لم يفهم بعد ثقافة العمل في المنظمة بشكل كافٍ ليعتقد أن شخصاً بشكل دقيق حالات الخلل فيها، أو أن يقدم لها وصفات علاجية قابلة للتطبيق. لذلك نجد في الاستشارات التنظيمية أن الاستشاري والعميل لابد أن يكونا فريق عمل يشترك ويتحمل كل منهما بشكل مشترك نتائج أعمالهم التشخيصية والعلاجية. ولكن يجب أن يكون واضحاً أن العميل هو الذي يتحمل المشكلة أساساً ويعاني منها، وهو مسؤول بشكل تام عن إيجاد حلول لها. وبذلك الوسيلة فإن الاستشاري يبدأ عمله مع العميل بعلاقات تبني دور الخبرة المعالج أو المدوِّم للمشكلة التي يعاني منها نظام العميل، وهو بدوره يساهم بإجراءات تحسين وتطوير الحالة الوظيفية الخاضعة للدراسة كما يحددها ويصفها العميل.

ويتضح الآن أن التدريب يمكن أن يعتبر أحد أنواع التدخل التي يمكن أن تساعد العملاء في ظل ظروف معينة. وفي هذا الإطار، انظر إلى التدريب على أنه تأسيسي وتكوين مجموعة من السلوكيات والأعمال التي تساعد العميل ليطور طرقاً جديدة ليشتعر بالمشكلات الموجودة لديه في مجال العمل. وفي هذا الصدد تبرز لدينا القضايا التالية:

- متى ينبغي على المدرب أن يكون خبيراً قادراً على أن يوضح للعميل ببساطة كيف يرى ويشعر وينتهج سلوكاً معيناً في موقف إداري له ظروفه ومشكلاته المحددة؟
- متى يجب على المدرب أن يكون مشخصاً لمشكلة عمل معينة وواصفاً علاجاً لها، كما يوضح ويكتشف لماذا توجد لدى العميل مشكلة معينة ثم يقدم حلولاً مختلفة ومتعددة لهذه المشكلة؟
- متى يعمل المدرب وفق إجراءات معينة ويلتزم بها (مثل الطبيب النفسي) الذي يساعد العميل ليكون رؤيته الخاصة عن واقعه، ثم يبحث هو عن أساليب لتحسين سلوكه بنفسه؟
- إن توقيت وتوازن هذه العناصر يعتمد على ما إذا كان التدريب قد طلب من العميل نفسه أو أنه قد تم اقتراحه من أطراف أخرى في المنظمة، وكذلك يعتمد على طبيعة دور ووظيفة العميل في المنظمة وما هي قوة تأثير المنظمة في العميل، وعلى طبيعة المشكلة التي يطرحها العميل للتدريب. لتعرف في البداية على الطرف الذي طلب التدريب.

من يبادر بإقامة العلاقات التدريبية؟

المبادرة من قبل المدير:

إن أحد مصادر المبادرة الرئيسية للتدريب عندما يكون هناك شخص ذو منصب عالٍ في المنظمة يقترح أن هناك شخصاً آخر أقل منه في الدرجة الوظيفية يجب أن يتلقى التدريب ليتخلص من نقاط الضعف التي تحد من فعالية أدائه وتعمق تطور مساره الوظيفي. والمثال السائد الذي يجسد هذه الحالة هو نموذج تقويم الأداء الذي يحمل الرقم (٢٦٠) درجة الهادف إلى جمع تنفيذ مرتدة وآراء عن حالة عمل معينة من المديرين

والزملاء والعاملين في الإدارة. ثم يراجع ويتفحص مدرب خارجي هذه المعلومات مع الشخص المرشح للتدريب: لأن النقاش يمكن أن يكون غير ودي أو فعال لو عقد مع رئيس الموظف الذي سيتلقى التدريب. فلو أن مشكلة الموظف المرشح للتدريب حددت أساساً من قبل رئيسه، فإن هناك قضية ستبرز في هذا الصدد تتعلق بالجهة التي سيرسل لها تقرير ونتائج التدريب، فهل يرسل إلى رئيس الموظف الذي تلقى التدريب، أو أن التدريب موضوع خاص بين المدرب والمتدرب، ولذلك يجب أن يرسل إلى المتدرب (فلاهاري، ١٩٩٩).

فإذا قرر المدرب أن يرسل تقرير التدريب إلى الإدارة، فإن الوضع هنا قد يكون أقرب إلى التدريب أو تلقين المعرفة العلمية، ويمكن أن يتناسب ذلك مع نموذج الاستشارات والتدريب. ففي مثل هذه الحالات، فإن المدرب يعمل من أجل الرئيس، حتى لو تظاهر أو ادعى أنه يحاول مساعدة المتدرب بذاته. وفي هذه الحالة، فإن على المدرب أن يؤدي عمله باعتباره خبيراً مشخفاً للحالة العملية وواصفاً العلاج المناسب: لأن النتائج السلوكية المطلوبة من التدريب قد حددت من طرف آخر غير الشخص الذي يتلقى التدريب. فخيار المدرب الوحيد في هذا الموقف هو هل يدخل في مثل هذا التدريب أم لا، وهل يبذل جهداً ليغير من سلوكه ووجهة نظره ويتهياً ليتعلم شيئاً جديداً. إن نتائج هذا التدريب ستكون نافعة للمتدرب وللمنظمة التي يعمل بها بشرط أن يكون التدريب قد عالج جوانب الضعف في أداء وسلوك الموظف فعلاً وعمل على تطويرها. على أية حال، في أغلب الأحيان إذا لم يناسب التدريب ظروف المتدرب وشخصيته، فإن النتيجة ستكون الفشل للتدريب، أو أن المتدرب سيتبنى معطيات التدريب لفترة قصيرة دون أن يحدث أي تغيير حقيقي في سلوكه على المدى الطويل. فمن وجهة النظر الاستشارية هذه، فإن هذا النوع من التدريب على المخاطر. هناك طرق عديدة تؤدي إلى فشله. فالرئيس قد يكون لم يتعرف على الموقف المبدئي للحالة التدريبية بشكل دقيق، وقد يكون أيضاً لم يقم بعملية الاتصال والتشاور بشكل واضح لتحديد مدى الحاجة إلى هذا النوع من التدريب، وقد يكون الاستشاري لم يفهم ما هو المطلوب منه فعلاً، ويمكن أن يكون المتدرب من الأساس لا يرغب في التدريب أو قد لا يكون قادراً عليه.

على أية حال هناك طرق بديلة يمكن أن يستخدمها الرئيس لجعل التدريب أقرب إلى النجاح. من هذه الطرق أن يقوم الرئيس بشرح المشكلة التي يعاني منها المدرب (الاستشاري)، ولكن يجب ألا يتوقع من المدرب أن يخطره عن نتائج التدريب مباشرة.

فالرئيس قد يكون معداً لنتائج تدريبية معينة يمكن أن تكون غير متوقعة. فعلى سبيل المثال، من خلال التدريب المكثف والشامل، يمكن أن يكتشف المتدرب أنه لا يتناسب مع أعمال المنظمة، ومن ثم يترك عمله فيها. فإذا قبل الرئيس هذه النتيجة المحتملة، فعلى المدرب في هذه الحالة أن يتدخل ويحدث تغييرات جذرية تطويرية في سلوك الموظف يمكن أن تؤهله في أن يبدأ مساعدة نفسه وتطويرها ذاتياً. في هذه الحالة أدى الرئيس في الواقع دور الاستشاري من خلال محاولته مساعدة المتدرب. مثل هذه القضية، كما سنرى تتفاعل وتتداخل مع الفهم المرتبط بهدف التدريب ومحتواه. فهل الرئيس يريد أن يساعد المتدرب/ الموظف ليتمكن هذا الموظف من النمو والتطور بشكل عام وشامل، أم أن الرئيس يريد من الموظف أن يتعلم وجهة نظر معينة أو مجموعة من القدرات والكفاءات التي لها صلة بأعمال المنظمة مثل التدريب على بنود الميزانية عن طريق استخدام الحاسب الآلي؟

المبادرة من قبل الموظف:

عندما يطلب عضو معين في المنظمة بعض المساعدة التدريبية من خارج المنظمة، أو من أحد الموظفين داخلها، فإن هناك علاقة تدريبية قوية أو علاقة استشارية فردية تنشأ بين هذا الموظف والمدرّب. فأنعمال التدريب والاستشارات تندمج في هذا العمل بدرجة كبيرة، وتساعد المتدرب لأن يكون هدفاً رئيسياً. في هذا الموقف لم توضع أو تُوصف نتائج التدريب مقدماً من قبل المنظمة، كما أن القضايا المطروحة في هذا الموقف قد لا تكون ذات صلة مباشرة بمشكلات المنظمة. هذا النوع من التدريب/ الاستشارات يرتبط بما نواجهه حين يطلب أحد مساعدتنا التدريبية. فهل نخبر المتدرب ماذا يجب عليه أن يعمل/ هل نشخص الحالة التدريبية لهذا الموظف بشكل فردي ثم نستخلص النتائج ونصف العلاج المناسب له، وهل ندخل في بناء علاقات شخصية مع هذا المتدرب لمدة من الوقت حتى نتعرف على كيفية مساعدته بشكل أفضل؟ (سيشن، ١٩٩٩) هذه القضية تحدث دائماً داخل الأسرة. كما أنها تحدث بين الأصدقاء، وأيضاً تحدث بين الآباء والأطفال وبين الأساتذة والطلاب، ولذلك فهي علاقة شاملة لكل العلاقات الإنسانية ويجب تعلمها من قبل الجميع. فالتدريب والاستشارات الشخصية يجب أن يكونا جزءاً من أية مجموعة من المهارات التي لا بد أن يتصف بها الشخص البالغ.

من الذى يتم تدريبه؟

إن طبيعة العلاقة التدريبية الاستشارية مع المتدربين تعتمد على مكانة المدرب ومركزه الوظيفى. فإذا كان التدريب موجهاً على وجه الخصوص إلى الرئيس التنفيذى أو أحد المسؤولين التنفيذيين الكبار فى المنظمة، فعلى المدرب فى هذه الحالة أن يبنى علاقات متساوية مع المدرب، أو أن يجعل علاقاته متفوقة عليه، وإلا فإن الرئيس التنفيذى لن يصفى لما يقوله المدرب، أو أنه سيشعر بالانزعاج من هذه العلاقة التدريبية. كما أن احترام المدرب للرؤساء التنفيذيين، يمكن أن يكون هذا الأسلوب مهماً للغاية للمدرب فهو يساعده فى بدء عمله بصيغة إجراءات نموذجية معينة ليتأكد من أن أسلوبه يؤدى إلى بناء علاقات قوية قبل أن يحدد معالم وإرشادات التدريب ونصائحه العلمية وكذلك قبل أن يصف الحلول المقترحة.

أما إذا كان المدرب أعلى من المتدربين بشكل واضح من حيث الرتبة والمنصب الوظيفى، فسوف يكون هناك تفاعل ديناميكى فعال ومختلف بينهما - فيمكن للمدرب أن يتوقع ويطلب بشكل ملح أن يقدم له المدرب نصيحة عمل علمية معينة. ولكن مشكلة هذا النوع من النصائح أنها قد لا تتناسب مع شخصية وميول المتدرب أو أن تلائم ظروف عمله ومن ثم سيكون مصيرها الإهمال أو أن تكون لها آثار سلبية تدميرية على العمل بدون وعى. فالموظف أو المتدرب لا يمكن فى الواقع أن يقول للمدرب الذى يعطوه فى الدرجة العلمية أو القانونية أو الوظيفية أنه لا يفهم ما تم طرحه أو أنه لا يوافق على الاستشارة أو النصيحة العملية التى طرحت، أو أنه سبق أن جرب مثل هذه الوصفة العلاجية ولكنها لم تثبت صلاحيتها. ولذلك، فإنه رغم أن هناك إغراءً كبيراً لتصبح خبيراً قوياً فى مثل هذه المواقف، إلا أنه يجب أن تقاوم مثل هذا الإغراء. فحتى يكون المدرب فعالاً، يجب عليه أن يشترك فى عملية تحقيق واستقصاء واسعة ومفتوحة مع المتدرب ليتمكن من بناء علاقات متساوية معه قبل أن يحدد نوع المساعدة العلمية التى سيقدمها للمتدربين.

إذا كان المدرب متساوياً مع المتدرب من حيث الصفة القانونية والوظيفية، فيظل المتدرب يشعر بالدونية النسبية بسبب أن وجوده فى التدريب متعلق بمشكلة لم يتمكن هو من حلها، وبسببها تم اختياره وترشيحه لهذا التدريب. ففى الثقافة الغربية ليس محبباً أو مقبولاً أن يشعر الآخرون أنك بحاجة إلى المساعدة؛ لأن هذه الحالة تعنى ضمناً أنه ينقصك القدرة على مساعدة نفسك ومعالجة مشكلات العمل بنفسك. لذلك يجب على

المدرّب المساعد أن يؤسس علاقات قوية أولاً مع المتدربين خصوصاً إذا كان التدريب يتضمن عناصر وعوامل تمس شخصية المتدرب.

ما الدور الذي يتم تدريب الفرد عليه؟

لابد أن نفرّق بين حالتين من حالات التدريب، وهما إذا كان المتدرب قد رشّح للتدريب بسبب مشكلة شخصية مرتبطة به أو أن لديه مشكلة خاصة بعمله بصفته رئيساً تنفيذياً. فالقضايا الشخصية يمكن حلّها من خلال اكتساب مهارات جديدة كأن يكون الموظف ماهراً في استخدام الحاسب الآلي أو أن يطور موظف معين قدراته الخاصة حتى يتمكن من تحقيق درجات وظيفية أعلى في المنظمة. أما فيما يتعلق بقضايا المنظمة فيمكن أن يكون التدريب عن طريق البحث عن بدائل عمل تدريبية جديدة لإدارة فريق العمل التنفيذي بشكل أفضل من أجل تحسين أساليب وإجراءات إستراتيجية المنظمة، كيف يطور الرئيس التنفيذي تفكيره التسويقي الإستراتيجي لترويج مزيد من السلع والخدمات التي تنتجها المنظمة ويعتمد عليها مستقبلها في العمل، أو كيف يتم التعلم على أنظمة حاسب آلي خاصة تعالج وتتعامل مع وضع ميزانية للمنظمة أو أنظمة محاسبية يمكن أن يعتمد عليها مستقبل المنظمة.

إذا كان الشخص مستقلاً في تطوير عمله، فإنه يمكن تطبيق نفس الأفكار السابقة عليه. ففي البداية لابد من بناء علاقات مساعدة بين المدرّب والمتدرب، ثم بعد ذلك يبدأ المدرّب في ممارسة عمله. أما إذا كانت حالة الشخص المرشح للتدريب مرتبطة بأعمال المنظمة بصفة مباشرة، فإن الحالة تصبح أكثر تعقيداً. افترض على سبيل المثال أن الرئيس التنفيذي يهدف من التدريب أن يطور مهاراته ليحقق أكبر قدر من الفائدة والإنتاجية من فريق عمله، كأن يكون يريد منهم أن يتنافسوا بشكل أفضل ليتولوا مناصب إدارية عليا في المنظمة، ويحفز الموظفين العاملين معه للعمل بشكل أكثر جدية. فكيف للمدرّب/ أو الاستشاري أن يقرر ما إذا كان هذا الهدف هدفاً مناسباً، مأخوذاً في الاعتبار أن تحقيق هذا الهدف قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالموظفين الأقل رتبة بالمنظمة. كيف يمكن للمدرّب/ الاستشاري أن يتعامل مع هذا الموقف إذا كان يشعر أن هذا العمل هو تفكير إستراتيجي خاطئ ويضر بمصلحة المنظمة؟ إذا كان المدرّب من خارج المنظمة، يمكن له أن ينسحب من مثل هذا النزاع، أما إذا كان المدرّب هو أحد أعضاء المنظمة أو

أحد المسؤولين في قطاع الموارد البشرية بها، فلا يمكن أن يؤدي المهام الملقاة عليه والتي يمكن أن تتناقض مع مصلحة المنظمة، يمكن للمدرب أن يساير الموظف المرشح للتدريب في رغباته واحتياجاته التدريبية، ولكن فيما يتعلق بالاستشاري حتى لو كان مستشاراً داخلياً، فإنه لابد أن يأخذ في الاعتبار الاحتياجات الكبرى والأشمل لنظام المنظمة التي رشحت المدرب حتى لو أحدث ذلك نوعاً من المواجهة والتحدى مع أهداف الرئيس التنفيذي.

يمكن أن يفترض شخص ما أن قضية معينة مشابهة يمكن أن تحدث في التدريب الشخصي. فالمدرب قد لا يوافق على الأهداف التي تم وضعها من قبل المدرب، ولكن إذا كانت هذه الأهداف قد وضعت من قبل أشخاص وأطراف يعملون في المنظمة، فليس أمام المدرب إلا الالتزام بها حتى لو لم يلتزم بها المدرب. وهذا الأسلوب يطلق عليه تلقين المعرفة أو الإغراء بالقوة حيث يجد المدرب نفسه يتعامل معها ومضطراً لأن يلتزم بها. وهنا يمكن القول مرة أخرى إن المستشار يحاول أن يكون مساعداً على التقدم ولكن بالنسبة للمدرب فإن المنظمة تضع أهداف التدريب وما على المدرب سوى مساعدة العاملين لتحقيق هذه الأهداف (سيشن، ١٩٩٦).

ما الهدف أو القضية الفعلية للتدريب؟

يمكن لأهداف التدريب أن تشمل كل شيء ابتداءً من مساعدة الموظفين لكي يتعلموا أنظمة الحاسب الآلي، إلى مساعدتهم ليوسعوا من أفاق تفكيرهم ورؤاهم لما تقوم به المنظمة من أعمال. وأقرب الأمثلة التي توضح لنا وظيفة التدريب هي أعمال وأنوار المدرب الرياضي، حيث يقوم بمساعدة اللاعب ليطور مهاراته، في إرسال كرة المضرب في لعبة التنس الأرضي وذلك من خلال الملاحظة والفحص والتشخيص، ثم إعطاء انطباعات وردود أفعال على أدائه، بعد ذلك يوضح المدرب للمدرب كيفية أداء العمل بشكل صحيح، ثم يحدد طرق التدريب والأهداف التي يسعى هذا التدريب لتحقيقها. أما النوع الآخر من التدريب فيمكن في الحالة التي تم شرحها سابقاً التي تشير إلى أن المدرب يراجع مع المدرب نتائج تقييم النموذج المرمز بـ (٢٦٠ درجة) الخاص برود أفعال الموظفين وأرائهم. في كتاب له أورد فلاهري (١٩٩٩) حالة دراسية توضح كيف يمكن للرئيس التنفيذي أن يوسع من أفقه ومن نطاق تفكيره لكي يصبح منافساً ومناسباً لوظائف أعلى في المنظمة.

إن افتراضى هو أن كل هذه الأهداف سواء كانت واضحة وخاصة بتطوير مهارة عمل معينة لدى المتدرب أم أهداف مجردة وغير محددة مثل إعادة صياغة طريقة التفكير لشخص فى أمور معينة، ففى كلتا الحالتين، على المدرب أن يقيم علاقات تعاون مع المتدربين حتى يحقق عمله النجاح المطلوب وهذا المطلب يمكن أن يكون واضحاً نسبياً فى المجالات الشخصية المجردة، ولكنها لا تلقى الاهتمام الكافى عندما يكون التدريب موجهاً نحو تطوير مهارات معينة لدى المتدرب. فقد لاحظت شخصياً أثناء تدريب الموظفين على استخدام الحاسب الآلى أن المدرب يتحول سريعاً إلى وظيفة الخبير أو الطبيب ويبدأ بإعطاء أوامره وتعليماته إلى المتدرب دون إحساس بالمشكلات التى يعانى منها هذا المتدرب. فأننا أعتقد أن هذا المدرب لم يسأل أبداً عن أوجه القصور التى لدى بصفته متدرباً أو مشكلاته المتعلقة بكيفية استخدام الحاسب الآلى أو التعرف على النمط التعليمى الذى يتناسب مع ميولى وقدراته الخاصة. فالمدربون يقفزون مباشرة إلى إعطاء الأوامر والتعليمات التدريبية، ومن ثم يجد المتدرب نفسه يصارع ويجاهد ويقاوم هذه التعليمات ولا يتعلم منها شيئاً.

أما فيما يتعلق بالجانب التنظيمى، فإن السمة متشابهة إلى حد كبير مع سابقتها. فهل نحن نتحدث عن التدريب الخاص بمهمة معينة أو إستراتيجية أو أهداف، أو عن التدريب الخاص بالوسائل أو القياس أو الطرق العلاجية التى تستخدمها المنظمة لإنجاز أهدافها؟ اعتقد أن المدربين أكثر حساسية واهتماماً لاحتياجات المتدرب من حساسيتهم تجاه المسائل المتعلقة بالأهداف والمهام؛ لأن احتياجات المتدرب مجردة بشكل أكثر وليست ملموسة ومحددة. وعندما يكون التدريب موجهاً لوسائل أداء العمل وإجراءاته، فإن المدربين يبدؤون فعلاً ويسرعة بممارسة وظائف المدربين الحقيقية وينسون إقامة علاقات ودية وعملية مع المتدربين تساعد على أداء أعمالهم. وهذا التوجه يعود إلى التنفيذ الضعيف لمعظم خطط العمل مثل أنظمة الحاسب الآلى الجديدة، أو إعادة هندسة العمل، أو دوائر الجودة أو برامج الجودة الكلية، أو النظام الذى يطلق عليه (٢٦٠ درجة) الخاص بالتغذية المرتدة، وما شابه ذلك. فإذا كان المتعلمون لا يشاركون فى تصميم المادة العلمية التى ينوون التعلم منها، فلن يتعلموا بالمستوى الذى تتوقعه منهم منظماتهم، ولن يتعلموا أيضاً المعارف والمهارات التى تحتاج إليها هذه المنظمات. ولتجنب هذا الأمر، على المدربين أن يكون لديهم المهارات فى وضع إجراءات وقواعد التدريب، مثلما يفعل الاستشاريون.

الخاتمة:

إن التدريب جزء من العمل الاستشاري. ولكي ينجح التدريب، فإن المدرب لابد أن يكون قادراً مثل الاستشاري على تأسيس علاقات تعاون مؤازرة مع الأطراف المرشحة للتدريب. ولكي تقام مثل هذه العلاقات، فمن الضروري أن يبدأ المدرب في انتهاج أسلوب عمل نموذجي يتضمن كل ما يتعلق باحتياجات المتدرب ومشكلاته الحقيقية، وتكوين فريق من المتدربين والمدرب تكون مسؤوليته تحمل نتائج التدريب بشكل مشترك ومتضامن. أما عن كيفية تطوير علاقات التدريب ونشاطاته: فإنها تتوقف على الجهة التي تبادر بإنشاء هذه العلاقة، وتتوقف أيضاً على الحالة الرسمية والوضع الوظيفي لكل من المتدرب والمدرب، وكذلك إذا كان المدرب سوف يتعامل مع قضية تدريبية خاصة بالمرشح نفسه أو أنه سيتعامل مع مشكلة لها ارتباطات مباشرة مع المنظمة ذاتها، وما إذا كان أيضاً محتوى التدريب يتعلق بأهداف المنظمة ومهامها أو أن التدريب موجه إلى إجراءات العمل بالمنظمة والوسائل المستخدمة فيها. وفي كل هذه الحالات، على المدرب أن يمتلك القدرة على الحركة بشكل سهل ليتبنى أدوار المستشار، ويكون لديه معلومات الخبير، وأن يكون كذلك فاحصاً وواصفاً للعلاج. إذن إن المهارة القصوى التي لابد أن يتسم بها المدرب هي تقويم الواقع لحظة بلحظة الذي يجعله فعلاً يؤدي أدواره بشكل مناسب.

سيرة المؤلف:

إيجار شاين: هو أستاذ في الإدارة ومحاضر بارز في معهد ماساتشوست للتقنية المعروف باسم (إم آي تي) في كلية سلوان للإدارة. وهو متخصص في دراسة الثقافة التنظيمية وإجراءات الاستشارات، والتغيير والتعلم التنظيمي، وإجراءات البحوث، وبناء وتطوير المسار الوظيفي للموظف. قادته أعماله ونشاطاته البحثية إلى التخصص والاهتمام بمواضيع عديدة مثل دراسة في غسيل أدمغة أسرى الحرب الكوريين واليابانيين، إلى دراسة التطوير الإداري والاشتراكية التنظيمية، وله اهتمامات أخرى هامة في تطوير المستقبل الوظيفي للموظف. وميوله الأكاديمية في ثقافة المنظمة تمت بشكل رئيسي من العمل الميداني مع منظمات تهتم بشكل كبير بهذا الفرع الهام من فروع العمل.

شارك إدمار في تأليف سلسلة هامة اسمها أديسون - ويلي، تختص بالتطوير التنظيمي، وقدم استشارات عديدة لشركات كبيرة مختلفة حول العالم في مجالات الثقافة وتطوير المنظمة وتحسين المستقبل الوظيفي للعاملين ويعتبر أحد المؤسسين لحقل علم النفس التنظيمي.

من مؤلفاته تطبيقات الموارد البشرية أثناء التحول التنظيمي، وهل هم متخصصون ثقافياً؟ والثقافة الإدارية والتنظيمية: هي ميسراً ومسهلاً أو مقيماً وساكناً في التحول التنظيمي، وكتاب قائد المستقبل، وإجراءات الاستشارات، والبحوث العملية، والتحرى والتقصي المعمل: هل هما متشابهان؟ وكيرت لفين في قاعة المحاضرات، وفي الحقل، ونظرية التغيير، ملاحظات على أسلوب التعلم، وبناء علاقات متينة للتعلم، البقاء الوظيفي، إستراتيجية العمل ودور التخطيط، والثقافة الإدارية والتنظيمية هي ميسراً ومسهلاً أو ساكناً ومقيماً في التعلم التنظيمي؟ ورؤية معملية في حقل العمل، وكاريير إنشور، اكتشاف قيمك وأهميتك الحقيقية، ثقافة المنظمة والقيادة، وعلم النفس التنظيمي، التفاعل والتطور الوظيفي للعاملين، التعليم الاحترافي: بعض الاتجاهات الجديدة، إجراءات الاستشارات ودورها في تطوير العمل في المنظمة، الاشتراكية التنظيمية ووظيفة الإدارة والتغيير التنظيمي والفردى من خلال أساليب الجماعة.

الجزء الثانى

الدور والهوية

كل ما سيرد فى هذا الجزء سيكون مخصصاً للعاملين. سوف نصف جميع الوظائف والأدوار المتعلقة بالأطراف التى تشارك فى النشاطات التدريبية. فهذا الجزء يبدأ مع ريتشارد بيكهارد الذى يتبنى الفكرة القائلة إن المدرب هو شخص يقدم المساعدة للعاملين ويعطيهم صورة نموذجية للمدرب المثالى، وماذا يجب عليه أن يعمل لى يصبح مدرباً هاماً. فى كتابه المعنون بـ (مساعدة القادة لى يتعلموا) يقول ديك إن المدربين أنفسهم بحاجة إلى نفس المساعدة الخاصة بالتطوير الذاتى والشخصى التى يقدمونها هم للرؤساء التنفيذيين. فإذا أراد المدير أن يكونوا قادة، فيجب أن يجيبوا عن السؤال المتعلق بـ(من أين سنبدأ؟) ويجب عن هذا السؤال ريتشارد ليدر من خلال اهتمامه بموضوع ومفهوم القيادة، وذكّرنا أنه إذا أردنا كمدرّبين أن نجعل الآخرين يشاركون فى التدريب بشكل فعال - وبالتأكيد قبل عملية التخطيط للتدريب أو التنفيذ - يجب علينا أن ننظر إلى جوهر الأشياء وإلى الجوانب الداخلية ونغوص فى باطن العقل والذات حتى نفهم أنفسنا أولاً. كما أن جيم كوزيز وبارى بوسنر ربطا عملية التدريب بموضوع الرؤساء من خلال أفكارهم فى القيادة وحددا أهم الجوانب والمواضيع الرئيسية التى يجب أن تؤخذ فى الاعتبار والخطوات العملية التطبيقية الضرورية لجعل هذا العمل يتم تنفيذه بشكل جيد وسليم. أما مارشال غولد سميث وزميله هوارد مورغان فقد وسعا من فكرة التدريب لتصبح نوعاً من (علاقات القيادة) من خلال تقديمهم لفكرة تدريب الفرق بشكل جماعى. فهم يطرحون أساليب تدريبية عالية القيمة والفعالية بإمكانها أن تحفز العاملين وتنمى مواهبهم بشكل متزامن. كما أن توماس كرين أخذ فكرة الجانب الإيجابى فى التدريب وكون مجموعة من الأفكار والآراء فى مجالات متعددة لابد أن يأخذها أى مدير أو رئيس يرغب أو يخطط أن يكون مدرباً فى المستقبل. إن التركيز المحورى فى كل أنواع ومراحل التدريب يجب أن يكون على الشخص الذى يتم تدريبه. وقد استمد كل من دون غرايسون وكيرى لارسن أفكارهم من هذه القاعدة وشرحوا ستة مخاطر أو مآزق شائعة فى هذا الموضوع وأوضحوا لنا كيف يمكن تجنبها من خلال ما يجب عمله ويهتم به كل من المدرب والمتدرب.

وبالعودة للفكرة الأساسية المتعلقة بمساعدة القادة على التعلم، قدم شيب بيل قواعد لهذا الموضوع منها قاعدة المعلم والمرشد الخاص وفكرة النصح والتعليم كأساليب وأهداف تعليمية تخدم التدريب. وذكرونا ديباك سيثي أنه باستخدام الأسلوب الصحيح، فإن ردود الفعل الخفية الهامة يمكن أن تكون متاحة ومتوافرة لنا من خلال مصادر غير متوقعة - فالسؤال الذي يطرح في العادة المتعلق بـ(من هو) سوف يكون قريباً جداً منا بشكل يومي في المنزل وفي العمل. كما ناقش بروز ليود أدوار المدرب في كيفية إدارة العلاقات بين المسؤولية والقيادة والتعلم، وأوضح كيف أن طبيعة القوة ودورها وسوء استعمالها يمكن أن تغير من فاعلية وديناميكية هذه العلاقات في حالة معينة أو في موقف واحد أو في منظمة واحدة. أما روبرت ويزرسبون فقد اختتم هذا الكتاب من خلال عرضه لأربع قواعد وأهداف للتدريب تتناسب مع كل السلسلة المتعلقة بالمهمة والوظيفة ومستقبل الموظف في العمل ونتاج العمل. فقد ناقش القضية من ناحية وضوح الأهداف والأدوار وبين كيف يمكن تطبيق النموذج الخاص بكيفية الدخول في علاقات تدريبية.

الفصل السادس

تدريب المدربين

ريتشارد بيكهارد:

إن نشاط التدريب مهم للغاية للمنظمات، ويعتبر أحد المكونات الأساسية للتطوير التنظيمى، أو ما يعرف اختصاراً بـ(أو دى (OD) (organizational development)، وكذلك أعمال الاستشارات التنظيمية. ففي خلال السنوات الخمسة الماضية، أصبح التدريب يشكل لكثير من المنظمات العلاقة الرئيسية بينهم وبين عملائهم.

لقد انطلقت وانتشرت شبكات التدريب الاحترافى المتخصص فى العديد من مجالات وحقول الأعمال وخصوصاً الولايات الواقعة على الشواطئ الغربية والشرقية من الولايات المتحدة. وهناك العديد من المواقع على شبكة المعلومات الدولية دشنت ومؤتمرات عقدت لهذا الغرض. وقد صدر على الأقل ثلاثة كتب فى التدريب سوف تنشر قريباً.

فى العام الماضى اتصل بى استشاريون يعملون فى منظمات كانت إدارتها قد بدأت فى أعمال تطبيقية لموظفيها تعتمد بشكل رئيسى على التدريب. وكان هناك منظمتان هامتان متخصصتان فى الاستشارات التدريبية فى مرحلة تغيير فى تطبيقات وأساليب أعمالهم، تنفقان أموالاً طائلة على الساعات التى تخصصانها لتدريب الرؤساء التنفيذيين العاملين معهم.

إن مجموعة المقالات والعناوين الفرعية المقدمة فى هذا الفصل تحدد وتوضح الأهداف الشاملة للعلاقات التدريبية مثل: مساعدة القادة لكى يتعلموا. وفى نطاق هذا الهدف الشامل، يوجد العديد من الأهداف المحددة والدقيقة التى تتطلب من المدرب قدرات ومواهب مختلفة.

إن أكثر أنواع العلاقات والنشاطات التدريبية انتشاراً موجهة نحو تزويد المستفيدين من التدريب بتغذية مرتدة ونتائج عن التدريب، وغالباً ما تكون هذه النتائج مستمدة من العديد من المصادر لتكون قاعدة وأساساً لتصميم خطة عمل لتطوير أداء الرئيس التنفيذى فى عمله. أما الأهداف الأخرى فهى لتطوير مهارات العلاقات الشخصية والاتصال مع

الأخرين. أحياناً تكون العلاقات مخصصة لتطوير عمليات التخطيط المتعلقة بالمستقبل الوظيفي للشخص الذي يتلقى التدريب. وفي العادة كذلك يغطي عقد التدريب إجراءات التخطيط مدى الحياة.

ورغم أن التدريب يعتبر مفيداً للغاية لكل عملائه، إلا أنه لا يوجد معايير صارمة له تحدد قدرات المدربين ومواهبهم المهنية. كما أنه لا يوجد أيضاً فرق واضح بين التدريب المتقدم، والتدريب من قبل الرئيس أو التدريب من الأصدقاء ومن الزملاء في العمل.

ولذلك نجد أن مجال عمل الاستشاريين الذين يصنفون أعمالهم على أنها تدريب رسمى ومهنى محترف تتباين بشكل كبير للغاية. ففي أحد الجوانب نجد أن هناك مجموعة من المكاتب والمراكز الاستشارية والتدريبية المتخصصة مثل شركة كيلتى وغولد سميث الذين يستخدمون أساليب وطرقاً تدريبية معقدة وطاقم عمل تدريبي مدرباً ومؤهلاً بشكل عالٍ جداً. وفي الجانب الآخر هناك مجموعة من الاستشاريين الذين يعملون بشكل دائم في منظمات معينة مستشارين لها لتطوير أدائها التنظيمي، وتقديم مجموعة من الآراء الاستشارية النافعة للمتدربين من داخل تلك المنظمات خصوصاً الأفراد الراغبين في تصميم تطبيقات فردية أو جماعية لهم.

وكما قلت رغم أن شبكات ومراكز التدريب المتطورة جداً مازالت تتشكل في الوقت الحاضر، إلا أنه لا يوجد هناك معايير مهنية رسمية لتحديد قوتها وفعاليتها. فأى شخص أو أية جهة يمكن أن تعلق لافتة صغيرة يكتب عليها أنه مدرب. إن إثارة موضوع نقص المعايير الرسمية لتحديد القدرات والمواهب الفردية في حقل التدريب أصبحت قضية شخصية للعاملين في مجالات تطبيقات التدريب بهدف إنشاء قاعدة علمية يستطيعون من خلالها الحكم على مدى قدرات ومواهب العاملين في هذا المجال ليحددوا حاجاتهم إلى التحسين والتطوير والنمو. ولحسن الحظ فإن الاستشاريين العاملين في مجال التدريب الذين أصبحوا على وعى تام بهذه القضية ويطلبون المساعدة تزداد أعدادهم يوماً بعد يوم.

منذ سنوات عديدة مضت، طلب منى ديفيد نادر الرئيس التنفيذي لشركة دلتا للاستشارات أن أقدم بعض التدريب للاستشاريين الأفراد في منظمته الذين يحتاجون بالفعل إلى تدريب. والسيد نادر ملتزم بأن يقدم للموظفين العاملين معه تنمية وتطويراً مستمراً لمهاراتهم، وكان طلبه هذا يتناسب بالفعل مع نظرته القيمة إلى العمل.

بدأت أقضى يوماً كل شهر في منظمة دلتا، فالعاملون الذين يرغبون أن يحددوا لهم وقتاً للقائى يمكن أن يفعلوا ذلك خلال هذا اليوم. وكانت جميع المحادثات أثناء الاجتماعات مع الأفراد سرية للغاية ومبنية على الثقة المتبادلة بيننا. وقد دفعت لى منظمة دلتا مقدم أتعابى حتى لا يكون هناك صلة بين المبلغ المدفوع والموظف الذى يتم تدريبه.

عدد كبير من المستشارين بدؤوا يجتمعون معى، وتم أيضاً الاتصال بمجموعة كبيرة أخرى من الاستشاريين الذين سمعوا عن الترتيب المتبادل للاجتماعات الذى يتم وفق رضاء الطرفين. وبدأت فى ذلك الوقت بتطبيقات عمل رسمية، حيث أقابل الناس فى مكتبى أو أقدم لهم الاستشارة عبر الهاتف.

كانت توقعاتى الأولية أن تكون استشاراتى انعكاساً للقضايا التى يحضرها المدربون من واقع أعمالهم الخاصة. إلا أن العمل تطور بشكل سريع وواضح وأصبح من الضروري أن تكون أعمالى لها صلة بالجانب الشخصى والمهنى للمشاركين. فبالإضافة إلى اختيار وفحص أمثلة من واقع أعمالهم، بدأت اطلع على قضايا خاصة بحياتهم الرسمية والعملية وفى بعض الحالات على أمور تتعلق بحياتهم الشخصية الخاصة. فبدأت لقاءاتنا واجتماعاتنا تأخذ طابعاً تدريبياً واستشارياً شاملاً. ومنذ البداية طلبت من المدربين السرية والثقة التامة. فما يحدث فى قاعة التدريب يجب ألا يطلع عليه أحد سوى المدربين أنفسهم. وخلال السنوات الخمسة الماضية زاد عدد المدربين، لذلك يوجد هناك الآن مجموعة كافية منهم بإمكانهم الاستمرار ودعم هذا التطبيق العملى المحدود.

ولقد تولد لدى العديد من الأفكار والرؤى من هذا العمل. إحدى هذه الأفكار أنه من الصعب جداً على الناس الذين يصنفون أنفسهم على أنهم مساعدون لغيرهم أن يتلقوا هم مساعدة. ويمكن تقسيم المشاركين معى فى التدريب إلى نوعين أساسيين من المدربين.

النوع الأول ذو خبرة عالية ومتفوقون فى أعمالهم وكانوا استشاريين يرغبون فى الحديث مع شخص أكبر منهم سناً وأكثر خبرة فى قضايا لا يرغبون فى الحديث عنها مع أى شخص آخر. وهذه الحالة تنطبق على الرؤساء التنفيذيين الذين قالوا لى إنهم يشعرون بالوحدة والعزلة، ويواجهون صعوبة كبيرة فى إعطاء الثقة لأى شخص فى منظماتهم. أما الاستشارى القادم من الخارج الموثوق به فيمكن أن يقوم بدور المدرب فى داخل المنظمة ويضيف قيمة إلى عملها.

أما النوع الثاني فهو يخص الأشخاص الحديثي العهد بممارسة نشاط التدريب فقد شاركوا العمل التدريبي مع المتدربين، ولكنهم شعروا بأنهم أقل أماناً وضمناً لإستراتيجيتهم التدريبية. فهم شعروا أنهم بحاجة إلى استشارة أطراف أخرى أكثر خبرة منهم في مجال الاستشارات والتدريب قبل أن يبدؤوا تنفيذ خططهم التدريبية داخل المنظمة.

وكنْتُ أعرف من خبراتي السابقة أن العمل المهني/الاحترافي المتخصص سواء كان خاصاً بنجوم رقص الباليه أو عمل أفضل المطربين ليس مهماً فيه درجة النجاح التي وصل إليها هؤلاء المبدعون، فهم بحاجة دائمة إلى تدريب. فالشخص الذي يريد مساعدتهم لابد أن يكون متلائماً مع أعمالهم ومنسجماً معها، ولابد أن يطبق معاييرهم كأن يغني أغاني رقص الباليه مثلاً، أو أن يؤدي بعض الأدوار والتجارب الخاصة برقص الباليه. وافترضت بشكل منطقي أن الاستشاريين يمكن أن يكونوا فعلاً بحاجة إلى الشيء نفسه. فالمدربون في مجال الترفيه مثل الموسيقى/الرقص والرياضة يؤدون أعمالهم بشكل ناجح وفعال. ورغم أنهم لا يقومون بأداء الأفعال الخاصة بالمهارة بأنفسهم، إلا أن لديهم القدرة والاستطاعة ليقدموا المساعدة للأشخاص الذين يؤدون أعمالهم وأدوارهم حديثاً.

أنا مسرور وأشعر بالغبطة؛ لأنني أعد في عالم الاستشارات المتميز شخصاً حكيماً. فالتزامي هو أن أقدم المساعدة للتطبيقات لستمروا في تنمية وتحسين قدراتهم في التأثير في المتدربين.

سيرة المؤلف:

ريتشارد بيكهارد: هو مستشار في التنظيم ومؤلف وأستاذ في الإدارة وفي السلوك التنظيمي في كلية سلوان للإدارة في معهد ماساتشوست للتقنية المعروف اختصاراً بـ (إم آي تي) حيث عمل هناك لمدة واحد وعشرين عاماً. تتكون تطبيقاته العملية بشكل أساسي من العمل مع تعقيدات وظروف الإدارة المختلفة وعمليات التغيير والتحول الإداري والتطوير والنمو التنظيمي والمؤسسي. فهو يعتبر أباً في حقل تطوير أعمال المنظمة.

ألف ريتشارد ثمانية كتب، وكتب مجموعة هائلة من المقالات العلمية والأكاديمية. وكان آخر كتاب له بعنوان (عامل التغيير): حياتي، تطبيقاتي، وانتهى من تأليف هذا الكتاب عام

١٩٩٧، ونشر عن طريق مؤسسة جوسى - باس. وبمشاركة إدجار شاين سلسلة أديسون - وسلى، (أودى) وكان رئيس تحرير لها كما شارك فى تأليف سلسلة (دركر فونداشن فيوتشر) التى حققت أعلى رقم مبيعات (حيث بيع أكثر من ستمائة ألف نسخة) بأربعة وعشرين لغة حول العالم. وتشمل مطبوعات هذه السلسلة كتباً عديدة منها قائد المستقبل (الذى يعتبر من الكتب الخمسة عشر التى حققت أعلى رقم مبيعات حسب تقديرات مجلة الأعمال الأسبوعية (Business Week)). ومنظمة المستقبل، ومستقبل الجماعة التى أعطاها موقع أمازون دوت كوم المتخصص فى بيع الكتب على شبكة المعلومات الدولية المرتبة الأولى فى مجالها.

أما أحدث حقول التدريب والتدريس الذى عمل بها ديك فتشمل حلقات عمل للمنظمات الوطنية للإدارة فى إيرلندا وفى فنلندا وأستراليا وكندا والدانمارك وفنزويلا. كما عقد مؤتمرات عن القيادة فى المنظمات لكل من القطاعين الحكومى والتجارى.

فى عام ١٩٨٤م أقامت كلية سولان للإدارة على شرفه جائزة ريتشار بيكر. وهذه الجائزة تمنح سنوياً لأفضل مقال يكتب فى موضوع تخصصه فى مجلة سولان للإدارة. وفى عام ١٩٩٢، أنشأ معهد اسمه (Family Firm Institute) جائزة أخرى باسمه حيث تمنح هذه الجائزة سنوياً لأفضل شخص يؤدى فى مجال هذا العمل بشكل صحيح. وفى عام ١٩٩٤، أيضاً أنشئت جائزة باسمه تهتم وتتخصص فى العمل التنظيمى، وهى جائزة تمنح من مكتب الإدارة العامة فى المملكة المتحدة وهذه الجائزة تعطى لأى منظمة أو وكالة فى القطاع العام عملت أفضل برنامج عمل فى تطوير أعمال المنظمات والمؤسسات فى بريطانيا.

كان من آخر عملاته من الصناعيين ورجال الأعمال مدبرون كبار من شركة (إمبيرال كيميكال إندستري) فى المملكة المتحدة و(نورسك هيدرو) فى النرويج، و(ماستر كارد إنتر ناشيونال) فى الولايات المتحدة الأمريكية.

أما فى حقل العمل الصحى، فعمل مع العديد من القادة الذين يعملون فى مراكز صحية أكاديمية فى الولايات المتحدة. ومع الخدمات الصحية الوطنية فى بريطانيا. كما عمل مستشاراً مع العديد من المنظمات والمؤسسات المشهورة من ضمنها (ماك آرثر فونداشن أند كومون ويلث فوند). وكان له هواية ورغبة قوية فى أعمال الأسرة: ففى عام ١٩٨٠، أنشأ برنامجاً بحثياً فى كلية سولان للإدارة فى (إم أى تى) العملاق والمتطور

الذى أصبح فيما بعد يعرف باسم (Family Firm Institute). ويصدر هذا المركز مجلة دورية متخصصة ربع سنوية. كما أسس شبكة معاهد البحوث فى الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا.

كما عمل ريتشارد فى العديد من مجالس الإدارات فى الكثير من الشركات والمنظمات، من ضمنها (دركر فونداشن) مركز التعليم التنظيمى فى إم آى تى ومعهد التطوير البحثى، والعديد من الأكاديميات الإدارية وشبكة الـ (أو دى) جمعية المخططين للموارد البشرية.

إن ريتشارد هو مدرب شخصى ومرشد وملهم للعديد من مؤلفى هذا الكتاب.

الفصل السابع

مرآة القيادة

لماذا يجب على أتباعك؟

ريتشارد ليدر:

لا أعتبر نفسى أفشى سراً عندما أقول إن الكثير من القادة فى الوقت الحاضر تسيطر عليهم فكرة التغيير وهم مغرمون بها. فهم يواجهون تحدياً من عدة جهات. ولكن لماذا يحقق بعض القادة نجاحات فى عمليات التغيير فى حين يفشل الآخرون فى تحقيق ذلك؟

سوف أناقش بشئ من العمق والتفصيل الأسباب الخارجية التى تعوق أعمال القادة الهادفة للتغيير وتفشلها - الفشل الذى يعوق عملية التنبؤ بحاجات السوق أو الفشل فى الابتكار والإبداع، علماً أن الفرق الحقيقى بين النجاح والفشل فى الوقت الراهن يمكن أن يكون عائداً إلى أسباب داخلية، كأن يكون السبب مثلاً متعلقاً بمدى ارتباط القادة بأرواح وقلوب أتباعهم ومشاركتهم لهم فى أعمالهم. فأنهم اختبار حقيقى للقيادة فى الوقت الحاضر هو تحديد مما إذا كان القائد يجعل العاملين معه يشاركونه فى اتخاذ القرارات أم لا.

هل يتبعك الناس؟

ما الذى يجب أن نفعله فى الوقت الحاضر لنجعل الناس تساهم فى أداء عمل القيادة؟ ما هى الخطوات التى يجب أن نقوم بها حتى نحث الموظفين ليقفوا وراء الأهداف العامة للمنظمة ويساندوها؟ فى البداية أقول إنها تحتاج إلى القيادة الذاتية. إن أحد الفروقات الكبيرة بين القائد الناجح والقائد الفاشل تعود إلى طبيعة شخصية كل منهما، وعما إذا كان لدهما القدرة على إدارة وقيادة أنفسهم بشكل فعال. فالشخصية الموثوق منها تكون صفة العظمة ملازمة لها فى أى شئ تؤديه وتكون مسؤولة بشكل كبير عن النشاط والقوة والانسجام داخل المنظمات التى تتميز بالإنتاج والأداء المتميزين.

لذلك إن الدور الرئيسى للقادة فى أمكنة العمل الحديثة هو الإجابة عن الأسئلة التى يطرحها عليهم العاملون معهم (المرووسون) مثل: لماذا يجب على أن اتبعك وأطيع وأمرك؟

لماذا يجب على أن أثق بك بشكل مطلق؟ يجب على القادة أن ينظروا إلى أنفسهم فى المرأة حتى يتمكنوا من الإجابة عن هذه الأسئلة بأنفسهم. يجب عليهم أن يعلموا أن صفات القيادة تكتسب وتتبع من داخل النفس البشرية. إن مدى التزام المرؤوسين بأوامر القادة ومشاركتهم لهم فى تحقيق أهدافهم تأتى من خلال طرح أسئلة صعبة أولاً حول الصفات والسمات الشخصية للقائد.

انظر إلى مرآة القيادة؛

خلال خبرتى العملية التى استمرت أكثر من ثلاثين عاماً مدرباً، لفت انتباهى بشكل كبير ودائم الشجاعة التى يتسم بها القادة العظماء: فهم يتفحصون وينظرون إلى أنفسهم من الداخل. ويفهمون بشكل جيد أن السمات اللينة فى القيادة تتساوى فى درجة الأهمية مع السمات الصعبة. إن منظرى "عصر المعرفة" قالوا منذ مدة طويلة إنه إذا أردت أن تقود مجموعة جديدة من العاملين، فإنه من الضرورى أن تقود بطرق جديدة. وهذا يعنى ضرورة استعمال طرق حديثة فى القيادة.

ورغم أن هناك العديد من القادة المتحمسين للأفكار والآراء المتعلقة بسمات القائد فى العصر الحديث، إلا أن البعض الآخر من القادة اتخذ موقفاً معادياً لما يعرف بالتغيير الكبير فى هذا المجال. فهؤلاء القادة كانوا يرفضون فى السابق الأفكار التقدمية حيث كانوا ينظرون إليها على أنها أفكار مثالية. وبعد أن وصل المستقبل الثورى المتطور وأصبح واقعاً فى الوقت الحاضر، تحول سلوك ومواقف هؤلاء القادة من الأفكار إلى مواقف الخوف والغضب.

أين الخرائط والإرشادات الجديدة؟

فى الأيام الجميلة الماضية، كان يمكن التنبؤ بظروف الاقتصاد وحالة السوق، وكان بإمكان القائد أن يقول فى ذلك الوقت إن هذه الأمور البسيطة ليست لى ولا تخصنى، فانا ساستمر فى أداء العمل الذى يؤدى إلى نتائج إيجابية. هذا الخيار لم يعد قائماً للغالبية العظمى من القادة فى الوقت الحاضر. والسبب يعود إلى الجهود الشاقة التى يبذلونها من أجل استقطاب وإغراء العاملين الموهوبين للعمل معهم. فمعظم القادة الذين حققوا معدلات عالية من التطور والتفوق للعديد من السنوات يواجهون الآن صعوبات كبيرة

ويكافحون من أجل إغراء الأفراد العظماء الموهوبين للعمل معهم فى شركاتهم ومن ثم إبقاؤهم بها.

يجب أن يتم اكتشاف جميع القادة فى القرن الواحد والعشرين. إن المكتشفين الذين أنشأوا هذه الأمة لم يكن لديهم خرائط أو إرشادات أو أدلة. كان لديهم فقط طموحهم وإمكاناتهم وفرصهم المتاحة. بعضهم حقق أهدافه ووصل إلى مبتغاه، إلا أن الكثير منهم لم يتمكن من تحقيق أهدافه. فإذا كان المتنبئون، أصحاب الرؤية المستقبلية على حق فيما يقولون، فهذا يعنى أنه على مستوى المستقبل المنظور فإننا سوف نكون مكتشفين أيضاً. سوف يكون لزاماً علينا أن نعمل بكل جد ونشاط وإخلاص وندخل فى معترك العمل دون الاستعانة بمجموعة قليلة من الإرشادات والأدلة. يجب علينا أن نتعلم كيف نبني الثقة عندما نقود الناس إلى عالم وظروف جديدة.

لماذا يجب على أن اتبعك؟

إن الموظفين أصحاب المعرفة فى الوقت الحاضر لا يتبعون ولا ينفادون وراء قادتهم بشكل أعمى. فهم على قدر عالٍ من التعليم والحكمة والذكاء بشكل كبير، ويعون تماماً خياراتهم واحتياجاتهم. فمدى مشاركتهم فى العمل وانتماؤهم إليه يعتمد على ما يودعونه من ثقة بقادتهم. دعنا نفترض للحظات قليلة أنه طلب منك أن تعقد اجتماعاً لتجرى مقابلة شخصية مع مديرك أو رئيسك الجديد. ماذا ترغب أن تعرفه عن هذا الشخص كقائد؟ افرض أنك تعرف بعض الأمور الأساسية المتعلقة بهذا المدير من خلال اطلاعك على سيرته الذاتية مثل خبرته العملية وأسرتة وهواياته وبقية المعلومات الضرورية والأساسية التى تُضمَّن عادة فى السير الذاتية. ما هى الأسئلة التى سوف تطرحها على هذا القائد؟.

فى مواقع وأمكنة العمل الحالية، يبحث معظم الرؤوسين أو التابعين لقائد أو رئيس معين عن قيادة ذات معنى ومنطق - أى أنهم يبحثون عن القادة الذين لديهم هدف وقيم ورؤية شجاعة. معظم الناس يعرفون أن قادتهم ليس لديهم كل الإجابات على ما يمكن أن يطرحوه عليهم من أسئلة، ولكنهم سوف يشاركون فى طرح الأسئلة عليهم بأى حال.

إن القيادة العقلانية والمنطقية تتطلب الثقة، والثقة تعتمد على طبيعة ومكونات الشخصية. فى كتابه: المبدأ - القيادة المركزية، يقول ستيفن كوفى (١٩٩٠) إن موروثاتنا محكومة بصفات أخلاقية ومبادئ ذات قيمة عالية مثل الحفاظ على المواعيد والأقوال

والأمانة والشجاعة. فالصفة تتعلق بطرح سؤال لماذا (لماذا يجب على أن اتبع هذا الشخص؟). هناك الكثير من القادة في الوقت الحاضر يؤكدون ويركزون على الخلق الشخصي للقائد من خلال طرح سمة قيادية معينة ثم استعمال العبارات الصحيحة لها. وكى يقوموا بذلك نجدهم يبذلون جهوداً كبيرة خاطئة، ويركزون على شكل ومظهر القيادة وليس على جوهرها. فهم فقدوا شخصياتهم وأبوارهم من ثم فقدوا ثقة الناس.

إن الشخصية أو صفات الشخص تأتي من داخله ثم تظهر إلى الخارج. يمكن تلخيصها في مجموعة كلمات لرجل الدين إنجليكاني وقد وجدت في قبره في ويست منيستر أبى حيث قال:

عندما كنت شاباً وحرّاً، وكان تصوّري وخيالي بون قيود ولا حدود، حلمت أن أغير العالم. وعندما كبرت وأصبحت أكثر تعقلاً وحكمة، اكتشفت أن العالم لن يتغير، ولذلك قلت من طموحاتي ورؤيتي إلى حد معين، وقررت أن أغير بلدى فقط. ولكن بدأ لى أن تغيير بلدى لا يخلو من الصعوبة. وعندما تقدم بى العمل قليلاً وبدأت أدرك بشكل أفضل، وفي آخر محاولة لى يائسة، قررت أن أغير فقط أسرّتى والقرييين منى، ولكن بكل أسف وحزن شديد لم يتغير أحد منهم. والآن وأنا أتمدّد على فراش الموت، اكتشفت فجأة أنه لو كنت قد غيرت ما فى نفسى فقط فى البداية، ثم قياساً واقتداءً بهذا التغيير، يمكن أن أغير أسرّتى. ومن خلال إلهامهم وتشجيعهم يمكن أن أحسن من أداء بلدى، ومن يدرى فربما كان يمكن أن أغير العالم أجمع.

جوهـر القائد أهم من مظهره:

إن شكل القائد الخارجى لا يخلق الثقة. فاستجابة الآخرين لنموذج القائد تعتمد على الدرجة التى يبرز هذا القائد ما فى جوهره وما فى داخله للخارج.

فالجوهر يختبئ تحت السطح، وهو محتوى القائد ومخزون القيم لديه. إن الروح تكمن فى جوهر الأشياء مثل الهدف والقيم والرؤية والشجاعة. فعندما نكتشف أنفسنا من الداخل، ونغوص فى أعماقها، ثم نتعلم منها كيف نقود الآخرين بموجبها، تصبح بعد ذلك القيادة إجراءات استكشافية طموحة نحو المستقبل.

إن أول عامل مهم وشجاع في القيادة هو طرح السؤال التالي: "من نحن أو من نكون" قبل طرح السؤال "ماذا نفعل". فعندما نركز على السؤال المتعلق "بمن نكون" قبل السؤال "ماذا نفعل" نكتشف الغرائز القيادية فينا.

أيهما في موضع القيادة، جوهرك أم مظهرك؟

إن السؤال الهام الذي يجب أن يطرحه كل شخص على نفسه اليوم هو: "من الذي يقود؟ هل هو شكلي أي النموذج الخاص بي أو قيمي الداخلية - أي ما هو موجود لدى من قيم جوهرية؟ فعندما نقود الآخرين من بواخلنا، نستطيع أن نبني الثقة. وعندما ندمج أنفسنا مع ما نقوم به من عمل، سوف تزول كثير من المشكلات القيادية.

إن موضوع "مراة القيادة" يشكل الخطوة الأولى التي تساعد على توضيح معنى جوهرة القيادة. فهي تطرح معلومات مهمة عن شخصيتنا القيادية. فمن خلال تعبئة النموذج التالي، لابد أن نفحص تحت السطح وداخل النفس وفي أعماقها ونبحث في مراة الذات عما في داخلها من قيم قيادية.

إن القادة الحاليين نوى الفاعلية العالية لديهم إحساس قوى تجاه ما بداخلهم من قيم ومبادئ، فلديهم أهداف حقيقية وقيم ورؤية للأشياء التي ترشددهم في قيادتهم. يحث روبرت غرين ليف (١٩٧٧) في كتابه "القيادة الخادمة" القادة على أن يتجاوزوا العقلانية الواضحة والواعية ويبحثوا عن المجهول وغير المعلوم حتى يتمكنوا من القيادة من داخل الذات. إن هدفنا هو مهمتنا وهو السبب الذي ولدنا من أجله. إنها الخاصية المركزية أو الجوهر الذي يجب أن تتشكل منه القيادة وهو دائماً أكبر من نواتنا. إنها تلهمنا وفي الوقت نفسه هي التي تمنحنا الميزة التي تجذب الآخرين إلى العمل وتساعد على الاحتفاظ بهم وإبقائهم في هذا العمل.

يقول غرين ليف إن موضوع القيادة والخدمة يعتمد بشكل كبير على الحدس أو الحاسة السادسة. فهو يعتقد أن الرؤية الذاتية الداخلية للأشياء هي المكون الرئيسي الذي يعمل عليه أثناء تأدية خدمات وأعمال القيادة. فعندما نكتشف الأهداف والغايات الموجودة في بواخلنا وننجزها، نستطيع أن نحصل على المعايير التي جاء بها غرين ليف من أجل أن نصبح قادة - نقدم خدمة: هؤلاء الذين قُدمت لهم الخدمة نمو كأشخاص

وهم الطبقة الأقل حظاً وامتيازاً في المجتمع ... فقد يستفيدون من أسلوب القيادة هذا، أو على الأقل ... ألا يعانون من المزيد من الحرمان؟

لا يمكن أن نجد غايتنا في كتاب، مع التأكيد على أن كتابات القادة يمكن أن تكون مساعدة وملهمة للقادة الجدد. وحتى تكون قيادتنا لها هدف معين، يجب علينا أن نكون على استعداد في أن ننظر إلى مرآة أنفسنا من الداخل لنفهم جوهر ذاتنا، ثم نجعل مهارتنا وسلوكياتنا وسماتنا القيادية تنطلق منها.

إن الغموض وعدم التأكد الذي تعاني منه بيئة العمل في الوقت الحاضر يجعلنا نهتم كثيراً ونبحث عن القادة الذين ينطلقون من جوهرهم. فنحن بحاجة إلى القادة الذين يمكن أن نثق بهم، والذين يعتمدون في أساليب قياداتهم على الكمال والوحدة التي لا تأتي إلا من خلال التطابق بين القول والفعل: لأنه في الوقت الحاضر الذي تتغير فيه أعمال الشركات والمنظمات بشكل سريع يبرز القائد الناجح الذي يهتم بالموظفين ويشجعهم على الالتزام والمشاركة في اتخاذ القرارات: لأنهم هم الذين يستطيعون بالفعل أن يحددوا ملامح طريق النجاح للمنظمة.

الشكل رقم (٧-١) مرآة القيادة:

متى كانت المحاولة الأخيرة التي نظرت بها إلى أعماق نفسك من الداخل وتأملت ما بداخلها؟ متى كانت المحاولة الأخيرة التي اختبرت الآراء والطرق القديمة لأداء عملك وبحثت عن الجوهر الحقيقي لعملك.

أجب عن الأسئلة التالية وأعط إجابتك درجة تبدأ من (١) إلى (٧). الرقم (١) يدل على إجابتك (بلا) عن السؤال بشكل قاطع ومحدد. أما الرقمان (٢) و (٣)، فيعنيان أن لك صلة بالإجابة بشكل متكرر ورقم (٤) يعني أحياناً، والإجابة برقم (٥) و (٦) تعني ارتباطاً متكرراً، واستعمل رقم (٧) لتجيب بنعم ويبدون تردد. ضع رقم إجابتك في المربعات التي أمام كل سؤال.

- ١ - هل لدى قيم واضحة كقائد؟ ☐
- ٢ - هل الأفراد العاملون معي - الرؤوسون - على علم بقيمي من خلال أعمالهم الرئيسية والهامة التي أقوم بها؟ ☐

- ٣ - هل مراكز القوة فى نمط قيادتى واضحة؟ ☐
- ٤ - هل أبذل جهوداً متواصلة تركز على مواطن القوة لدى من أجل تطوير وتنمية الذات؟ ☐
- ٥ - هل لدى حس ورؤية واضحة فى هدفى كقائد؟ ☐
- ٦ - هل أتجنب الالتزام بالفكر القيادى يومياً؟ ☐
- ٧ - هل لدى رؤية واضحة عن معنى القيادة؟ ☐
- ٨ - هل العاملون معى يعرفون ويفهمون وجهة نظرى عن معنى القيادة؟ ☐
- ٩ - هل لدى رؤية واضحة لما يجب أن أنجزه كقائد؟ ☐
- ١٠ - هل أتباعى يعرفون رؤيتى لأننى أوصلها لهم من خلال الاتصال؟ ☐
- ١١ - هل أخصص وقتاً لأراجع أساليب قيادتى وأنظر إلى ردود أفعال الآخرين تجاهها؟ ☐
- ١٢ - هل لدى أعضاء مجلس إدارة مستشارون متخصصون فقط فى تقويم أساليب قيادتى يمكن مشاركتهم ومشاورتهم حول موضوع أساليب وطرق قيادتى وردود الأفعال حولها؟ ☐
- ١٣ - هل دونت أهدافى الشخصية عن القيادة؟ ☐
- ١٤ - هل يعكس تنفيذ أعمالى أهدافى القيادية؟ ☐

* تم استخدام هذا التمرين بناء على إذن منح لنا من برنامج القيادة من الداخل '٩٩٨٨ The investment group.

الشكل رقم (٧-٢) إعطاء الدرجات وتفسيرها:

ضع الأرقام التي سجلتها في الرسم التالي. أولاً افرض الأسئلة ١، ٣، ٥، ٧، ٩، ١١، ١٣، ثم ضع الأسئلة ٢، ٤، ٦، ٨، ١٠، ١٢، ١٤.

فأول مجموعة من الأعداد التي تمثل (١، ٣، ٥، ٧، ٩، ١١، ١٣) تقيم مدى وضوح إمكانياتك ومزاياك القيادية الجوهرية. أما مجموعة الأعداد الأخرى التي تمثل (٢، ٤، ٦، ٨، ١٠، ١٢، ١٤) فهي تقيم إلى أي حد يمكنك تطبيق هذه المزايا القيادية الجوهرية. الحالات التي تقل فيها عن (٥) درجات هي مجالات نمو وتعني أنك في طريقك لاكتشاف من أنت، وماذا تعمل كقائد. فجوهرنا يحدد من نكون نحن بالفعل. وعندما نكتشفه ونتعلم كيف نقود انطلاقاً منه ومن خلاله، نكون قد بدأنا في بناء الثقة مع الأشخاص الذين يتبعوننا في العمل.

الأسئلة

	١	٣	٥	٧	٩	١١	١٣	
٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧
٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦
٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥
٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣
٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
١	١	١	١	١	١	١	١	١
	٢	٤	٦	٨	١٠	١٢	١٤	

الأسئلة

سيرة المؤلف:

ريتشارد ليدر: هو مشارك في إنشاء مجموعة Inventure، وهي منظمة متخصصة في مساعدة الأفراد والقادة وفرق العمل ليكتشفوا قوة الهدف الخاص بهم. وبصفته رائداً في حقل تصميم العمل ووضع رؤية للحياة، أصبح ريتشارد مؤلفاً ومحاضراً ومديراً للقادة على مستوى العالم. كما أنه مشهور أيضاً ومعروف على أنه متحدث ومتخصص في مجال مهارات الحياة الضرورية للقرن الواحد والعشرين.

ألف وشارك في تأليف أربعة كتب هي: المبدعون، ومهارات الحياة، وإعادة ربط وتجهيز حقائبك وأمتعتك وهو كتاب حقق أعلى رقم مبيعات على مستوى العالم ونشر في أربع عشرة لغة. كذلك كتاب قوة الهدف. كما ساهم أيضاً في نشر كتاب المؤسسة بوتر دركر بعنوان قائد المستقبل. وقد قدم إلى الجمهور بواسطة شخص هام من مجلة (فاست كومبني) وهي أسرع مجلة تنمو في مجال قطاع الأعمال التجارية في الولايات المتحدة الأمريكية. وهو الآن كاتب عمود صحفي على شبكة المعلومات الدولية في موقع نفس المجلة.

يحمل ريتشارد درجة الماجستير في مجال علم النفس الاستشاري من جامعة (نورثرن كولورادو) ولديه أيضاً شهادة استشارية وطنية لمستقبل العمل. لديه درجة البكالوريوس في علم النفس من كلية (غوستافوس أدلفوس) التي اختارته ليكون شخصاً مميزاً في الخدمات الإنسانية؛ نالت دراساته اعترافاً من مؤسسة بوش، التي منحتة التكريم الخاص بالاستمرار والمتابعة الدراسية تجديد عمل الموظف بعد مضي نصف خدماته. أما زبائنه والمتعاملون معه فهم الشركات الأمريكية الخمسمائة العملاقة المعروفة باسم (فورشن- ٥٠٠) مثل (ثرى إم، وموتورولا للاتصالات)، ونورث ويسترن ميوتشوال لايف، وأمريكان إكسبرس وشركة ساتورن.

يقود ريتشارد كل عام حملة مغامرة راجلة في سفاري تنزانيا في شرق إفريقيا. وهو يعتقد بصدق أن كل واحد منا مولود لهدف، وهدفه هو تدريب الأفراد والقادة ليكتشفوا هذا الهدف.

الفصل الثامن عندما يكون القادة مدربين

جيمس كوزيز وبارى بوسنر:

القيادة هي علاقة. وأحياناً تكون العلاقة من شخص إلى مجموعة من الأشخاص، وأحياناً أخرى تكون من طرف واحد إلى طرف آخر. وبغض النظر عما إذا كانت العلاقة هي من طرف واحد إلى طرف آخر أو إلى آلاف الأطراف، فالقيادة هي علاقة بين أطراف يطمحون إلى أن يقودوا وأطراف أخرى تختار أن تتبع.

وتؤيد الحقائق هذه النظرة. فعلى سبيل المثال، من خلال إخضاع بعض العوامل الهامة للاختبار لقياس النجاح لثلاث وظائف عليا فى منظمة كبيرة وجدت جودى تيلور وزملاؤها فى مركز القيادة الإبداعية (سى سى إل) أن عامل النجاح الأول فى القيادة هو حسن العلاقة مع المرؤوسين (تيلور ١٩٩٨). والدراسات المبكرة التى أجريت عن طريق مركز القيادة الإبداعى توضح وتؤكد أن من أهم وأقوى الأسباب التى تعوق نجاح الرؤساء التنفيذيين فى أعمالهم هو عدم إحساسهم وعدم قدرتهم على فهم وجهات نظر الآخرين.

إنه شىء غريب ومثير للاهتمام أن نجد أنه حتى فى هذا العالم الذى يتغير فيه كل شىء ونحصل على معلومات عنه من شبكة المعلومات الدولية من خلال جزء من مليون من الثانية، إلا أنه ما زال الرأى الشخصى للإنسان يمثل ويبقى هو أصل الحقائق. فمن خلال مسح بحثى نفذ عن طريق شبكة المعلومات الدولية، تم طرح مجموعة أسئلة على القراء التقنيين لمجلة فاست كومبنى فى عام (١٩٩٩) للاستيضاح منهم أى من العوامل الجوهرية الهامة سوف تؤثر فى نجاح العمل خلال السنوات الخمسة القادمة - سواء كانت مهارات تتعلق باستخدام شبكة المعلومات الدولية أو أنها تتعلق بالمهارات الاجتماعية؟ (٧٢٪) اختاروا المهارات الاجتماعية مقارنة بـ (٢٨٪) اختاروا المهارات المتعلقة بالشبكة الدولية - ورغم أن الناس يكملون ويجيبون على استطلاع الرأى هذا من خلال الحاسب الآلى وشبكة المعلومات الدولية، إلا أنهم حددوا أن العامل المهم والحاسم ليس عامل التقنية ولا المواقع المتخصصة على الشبكة وإنما الذى يهم أكثر هو موقع الناس.

كما أجريت دراسة أخرى توصلت إلى النتائج نفسها. وقد نفذت هذه الدراسة من قبل مجموعة المتحالفين العموميين وهي مجموعة عمل خيرية لا تهدف إلى تحقيق أرباح من أعمالها. وكان هدف الدراسة مخصصاً وموجهاً إلى خلق قيادات شابة ممن يستطيعون أن يساندوا ويعملوا على تقوية الجماعات التي يعملون معها ومن أجلها بغض النظر عن حجم ومضمون هذه الجماعات وأهدافها. فقد طلب المتحالفون العموميون (١٩٩٨) معرفة آراء أفراد تتفاوت أعمارهم من ثمانية عشر عاماً إلى ثلاثين عاماً في موضوع القيادة. وكان من ضمن بنود أسئلة الدراسة سؤال يتعلق بالمزاي الجوهريّة الهامة التي يجب أن يتحلى بها أى قائد ناجح. فالإجابة التي قدمت من جميع المشاركين الذين تقع أعمارهم بين الثامنة عشرة إلى الثلاثين كانت أن ترى المواقف والمسائل من وجهة نظر الطرف الآخر أما العامل الثاني فقد كان الاندماج والتعامل مع الآخرين بشكل فاعل. وأجمعوا - الشباب والكبار - على أن النجاح في القيادة هو نجاح في العمل والإدارة، ونجاح في الحياة السابقة والحالية، (القيادة) تشكل وظيفة كيف نعمل ونتعامل مع بعضنا البعض.

إننا ندرك عن طريق الحدس أن المدير عندما يكون مدرباً، فإن الثقة والاحترام في التعامل الشخصي مع الآخرين عوامل هامة للغاية لنجاح عمله. فنحن نطلب منا أن نتعلم مهارات ومعارف جديدة وندخل في مغامرات أخرى، ونجرب سلوكيات أعمال لم نتعود عليها ثم نفشل بعض الأحيان - مثلاً مثل بقية الناس - قبل أن نحقق النجاح. فنحن لا نقوم بالتدريب إلا إذا اكتملت لدينا الثقة. إن المدرب هو من يقودنا ومن يرشدنا. لذلك لا بد أن نلغى من عقولنا وبشكل نهائي صورة المدرب صاحب الوجه القاسي والصارم الذي يرمى الكرسي أمامه ويتصرف بفطرية متناهية، والذي يعطى الأوامر ويرفع صوته على المتلقين. يمكن أن تصلح مثل هذه السلوكيات في مسرحية جيدة تعرض على المسرح، ولكن من المؤكد أن هذا النوع من السلوك سوف يؤدي إلى إضعاف وإعاقة أداء العمل بشكل كبير للغاية.

إن نجاح القيادة الفردية التي تتعامل مع (رجل لرجل) تعتمد على قدرة القائد على بناء علاقة حميمة ودائمة يمكن أن يرى من خلالها المدرب أن المدرب هو شريك عمل ونموذج للأداء يقتدى به. بمعنى آخر، لا يمكن أن تأمر الآخرين لكي ينفذوا عملاً معيناً بأفضل ما لديهم من طرق، أو تأمرهم بأن يحسنوا أو يطوروا من أدائهم انطلاقاً من موقع القيادي فقط. أي أن الموقع القيادي وحده للمدير لا يؤهله أن يكون قائداً ناجحاً. فأنت تستطيع

أن تحقق نتائج غير عادية من خلال رؤيتك للأشياء ومن خلال روحك الداخلية وعواطف وقلبك.

نعم قلبك، وهذا يثبت أن أفضل القادة هم الأشخاص ذوو الاهتمام والعناية والحرص على مصالح الآخرين. وقد اكتشفنا هذه الحقيقة عندما كنا نعمل كتابنا المعنون بـ (تحفيز وتشجيع القلب) عام ١٩٩٩. ونود تطبيق بعض الأفكار التي وردت في هذا الكتاب على دور القائد عندما يمارس مهنة المدرب^(١). ونقدم هنا ثلاثة عوامل من أهم العوامل الجوهرية التي يبدو أنها تساهم بالشكل الأكبر في إقامة علاقة تدريبية ناجحة وتحافظ عليها (كوزيز وبوسنر ١٩٩٩).

١ - ضع معايير واضحة.

٢ - توقع الأفضل.

٣ - قدم مثلاً نموذجياً للقيادة.

ضع معايير واضحة؛

لقد شرح توني كودياني مدير فرع شركة توشيبا في الولايات المتحدة هذا الموضوع عندما قال إن لدى الحاجة في جعل علاقتي مع زملائي علاقة شخصية. فأننا لا أرى فرقاً بين الحياة العملية والحياة العادية اليومية للشخص. فالتشجيع والاهتمام والرعاية وحث الآخرين يأتي من القلب. فهو يأتي من القلب إلى القلب وليس من العقل إلى القلب. هذا الشعور يجب أن يكون حقيقياً وغير زائف.

إن كودياني هو واحد من الذين يحبون الناس. فهو يحب أن يشتري لهم هدايا، وكذلك يحب أن يدعهم ليوافقوه في رحلاته البحرية، كما يحب أيضاً أن يطبخ لهم. ولدى كودياني أحد عشر شخصاً من الأقارب والأعمام، سافر بهم جميعاً إلى إيطاليا. وعندما تسأل أي فرد من الذين يعملون معه ستجد أن إجاباتهم بدون استثناء تؤكد أنهم يودون أن يكونوا معه وبقربه بشكل دائم. فهو يجعلهم يشعرون دائماً بالبهجة والسعادة.

١- إن جزءاً من هذا الفصل مقتبس من كتاب 'تحفيز وتشجيع القلب' مرشد للقائد ليتعرف على الآخرين ويكافئهم. من تأليف (جيمس كوزيز وباري بوسنر) - سان فرانسيسكو - جوسى - باس. ١٩٩٩ حقوق الطبع محفوظة لجيمس كوزيز وباري بوسنر

ولكن يجب ألا ننسى أبداً أن حب كوديانى للناس وللموظفين سوف ينسيه المعايير التى نتحدث عنها. فالقيادة القدوة والنموذجية من وجهة نظره هى التى تتسم بالرفق واللين والمحبة ولكنها فى نفس الوقت قيادة مثيرة وذات حب ورعاية وعناية وقيادة واعية. يقول كوديانى فى هذا الموضوع إننى دائماً أغير المدربين فى مجموعتى. إنه يجب عليهم أولاً أن يديروا ويحكموا السيطرة على البرنامج التدريبى، ثم بعد ذلك يكونون أحراراً ليغيروه. فكوديانى يعتقد أنه عندما يكون لدى المدرب/ القائد رؤية واضحة عن التوقعات والأهداف التى سوف ينجزها العاملون، فإن ذلك يشكل جزءاً مهماً من الاعتناء والاهتمام بهم.

إن أول شرط مبدئى لحث وتشجيع مواهبنا هو أن نضع معايير واضحة للعمل. ونعنى بذلك المعايير المتعلقة بالأهداف والقيم؛ لأنها جميعاً تكون ما هو متوقع منا من قبل الغير. فالقيم تخدم الجانب المتعلق ببقاء وثبات المبادئ السامية التى تؤهلنا وتجعلنا نستمر فى تحمل كل ما يواجهنا فى الحياة من مصاعب ومشاق ومغريات دون أن نضعف أو نتخلى عن هذه المبادئ. أما الأهداف فهى من الأمور المتعلقة بالطموحات والتطلعات العملية القصيرة المدى التى تزودنا بالمقياس أو العداد الذى يحسب نسبة وحجم التطورات والإنجازات التى حققناها أثناء تأدية أعمالنا.

إن الناس لا يضعون قلوبهم وعواطفهم وجدانهم فى مواضع وحالات لا يؤمنون بها. فنحن لا نعمل الأشياء الكبيرة والشاقة والمكثفة التى لا تتناسب مع ذواتنا ومع شخصياتنا. فهى تشبه ارتداء زوج من الجوارب الضيقة جداً، فهى لن تكون مريحة. سنبدو حمقى، ونشعر بالخجل والارتباك أمام الناس بسببها، ولن نتمكن من التحرك بشكل سهل وميسر. نحن نعلم من خلال البحوث التى قمنا بها منذ عام ١٩٧٠ أن القيم هى التى توجد الفرق فى جعل الناس تنتهج سلوكاً معيناً جيداً داخل المنظمة، وتتحدد طبيعة شعورهم تجاه أنفسهم وتجاه زملائهم وقادتهم. ولكن عندما نطرح السؤال المتعلق بالقيم المشتركة - وهى القيم التى تتناول الانسجام والاندماج بين القيم الشخصية للفرد وقيم المنظمة - نجد شيئاً يدعو للغضب والاشمئزاز. (بوسنر وسشميدت ١٩٩٣) فقد وجدنا أن وضوح القيم الشخصية هى التى تحدث الفرق على المستوى الشخصى لينتمى إلى أعمال المنظمة.

إن العلاقة النموذجية بين المدربين والقائد هى التى تؤكد أن للعمل هدفاً محدداً ذا معنى لا أن يكون عملاً بدون هدف ويسير متخبطاً بلا معنى. إن وضع الأهداف يؤكد

وجود الشخص، وسواء أدركنا هذه الأهداف أم لم ندركها، فهي تعطى مؤشرات ودلالات على ما يفكر به الناس تجاه أنفسهم. وكما قال البروفيسور ميهالى زيك سنتميهالى من جامعة شيكاغو عام (١٩٩٧) إن الأهداف التي نسعى لتحقيقها هي التي تحدد طريقة الشيء الذي سنكون عليه. فبدون أهداف محددة ومنسقة معاً، من الصعب إنشاء وتطوير شيء متلاحم... إن الأهداف الشخصية هي التي تؤكد وتحدد احترام الذات.

إن الناس بحاجة إلى معرفة ما إذا كانوا يحققون إنجازات وتطورات أثناء تأدية أعمالهم أم أنهم يقضون وقتاً ضائعاً فقط دون فائدة. فالأهداف تخدم أداء الوظيفة، ولكن الأهداف وحدها ليست كافية. فليس كافياً أن نعرف ماذا نريد ثم نعتقد أننا وصلنا إلى القمة. فنحن نريد أيضاً أن نعرف ما إذا كنا ما زلنا نصعد إلى القمة أم أننا نسقط ونحدر إلى الهاوية، ولذلك فإن العلاقة بين القادة والمربين لابد لها أيضاً أن تقدم ردود أفعال - معلومات - بناءة ودقيقة في الوقت المناسب. فالتشجيع والمساعدة والرعاية للموظف يمكن أن تعتبر نوعاً من أنواع المعلومات والسلوكيات البناءة التي يحتاج إليها الموظف. فهي تعتبر معلومات إيجابية تفيدنا بأننا نحقق تقدماً في أعمالنا وأنها في الطريق الصحيح لإنجاز أهدافنا ونعمل على مستوى المعايير التي وضعناها لأعمالنا.

إن الجانب المضى والرائع للرعاية والمساعدة أنها تعبر بشكل موضوعي أكثر من الصيغ الأخرى الخاصة بردود الأفعال. فالتشجيع يتطلب منا أن نكون قريبين من الموظفين والعاملين لنوضح لهم أننا نهتم بهم، ونؤكد ونبين لهم أننا بالفعل نحترمهم. فعندما يكون القادة واضحين في أهدافهم ويقدمون ردود أفعال ومعلومات للعاملين بشكل مستمر عن هذه الأهداف، فهم وفق هذه الأساليب يحثون الموظفين على البحث عما في داخل نفوسهم من مواهب؛ ليتمكنوا من أداء أعمالهم بأفضل ما لديهم من طرق ممكنة.

توقع الأفضل؛

إن القادة الناجحين لديهم توقعات وأمل في أنفسهم وفي أتباعهم. هذه التوقعات ليست أموراً شكلية وهامشية صغيرة يستخدمها القائد ليساعدنا في أن نستمر في نظرتنا الإيجابية تجاه الأشياء، أو أن نرفع من معنوياتنا ونفسياتنا، وإنما هي إيمان القائد بقدراتنا وإمكاناتنا، وبأننا يمكن أن ننجز أعمالاً أكثر مما ننجزه في الوقت الحاضر.

فالتوقعات التي لدى القادة الناجحين تقدم لنا إطار العمل الذي يتناسب مع أوضاعهم وإمكاناتهم، إن توقعاتنا العالية وتوقعاتنا المنخفضة تؤثر في مستوى أداء وإنتاجية العاملين. فالتوقعات العالية فقط هي التي تؤثر بشكل إيجابي في أعمالهم وفي شعورهم وفي أنفسهم والتوقعات العالية وحدها تستطيع أن تحسن من الأداء.

تقدم لنا نانسي تيفول المديرية التنفيذية لمجموعة سوني فيل للخدمات الإنسانية - أو (إس سي إس) في كاليفورنيا مثلاً نموذجياً لهذا الموضوع في الواقع العملي. فهي تؤمن بشكل قوى بإمكانياتها الذاتية وبإمكانيات أى فرد من الموظفين المتطوعين في مجموعة (إس سي إس). فعندما باشرت السيدة تيفول عملها لأول مرة في المجموعة في عام ١٩٩١، كان المتطوعون في عمل هذه المجموعة من وجهة نظرها يساء معاملتهم ولم يحسن استغلال واستثمار خدماتهم الإنسانية المجانية التي يقدمونها. معظم أعضاء مجلس الإدارة والموظفين الرسميين في هذه المجموعة التي تقدم خدمات إنسانية للأسر الفقيرة والمحتاجة كانوا يشعرون ويعتقدون أن المتطوعين ليس لديهم المهارات اللازمة ليتفاعلوا ويتعاملوا بشكل فاعل مع الزبائن والمانحين للتبرعات لهذه المنظمة الخيرية، وكذلك لم يكن لديهم المهارات الكافية لإجراء الاتصالات اللازمة مع الشركات والمنظمات الكبرى. ولكن السيدة تيفول تنفي هذه التهمة عن المتطوعين. في الوقت الحاضر صار لدى مجموعة (إس سي إس) أعداد كبيرة من المتطوعين الذين يؤدون أعمالاً كان يؤديها سابقاً الموظفون الرسميون في هذه المنظمة. في الواقع أصبح هناك أكثر من سبعمائة موظف متطوع يديرون مكاتب الاستقبال للمجموعة ولوكالاتها الثلاثة المتخصصة في الغذاء، ومركز الجماعة المسيحية ووكالة عمليات الحاسب الآلي وبنك اللغة التطوعي، كلها تحت إشراف المتطوعين، معظم القادة المتطوعين تتجاوز أعمارهم الخامسة والستين سنة، وارتفعت معدلات ساعات العمل التطوعية من ستة آلاف ساعة إلى عشرين ألف ساعة في السنة، وهو أمر أدى إلى تخفيض ساعات عمل الموظفين الرسميين من اثنتي عشرة ساعة إلى ثماني ساعات بشرط أن ينتج هؤلاء الموظفون خلالها ما كانوا ينتجون خلال الاثنتي عشرة ساعة الرسمية السابقة.

وهذا ليس كل ما حدث، فمجموعة (إس سي إس) أصبحت المجموعة الأولى في الولايات المتحدة التي تساعد الناس في حالات الطوارئ ولم تمنع أو تحرم أبداً عملاءها من المساعدات بسبب عدم توافر الموارد لديها. فقيادة السيدة تيفول لـ (إس سي إس) جعلت المجموعة تزيد من مواردها المخصصة لبرامج المساعدات الموجهة والمخصصة

لحالات الطوارئ، وبالتحديد للعائلات نوى الدخول المنخفضة خلال مرحلة الكساد الاقتصادى، وهى الفترة التى خفضت الكثير من وكالات الإغاثة الإنسانية فى الولايات المتحدة مساعداتها الإنسانية. قبل ست سنوات وزعت (إس سى إس) (٢٤.٠٠٠ دولار) لتمنع ملاك العقار من إجبار العائلات الفقيرة على إخلاء مساكنهم، ومنعت قطع بعض الخدمات الضرورية عنهم مثل الكهرباء والماء والهاتف، ودفعت لهم تكلفة خدمات العلاج الطبى، واشترت لهم الأدوية. فى العام الماضى وزعت (إس سى إس) على الفقراء (٢٤.٠٠٠ دولار) لأغراض إنسانية بحتة. وقبل ست سنوات كانت (إس سى إس) تزود ثمانى أسر فى الشهر بالغذاء، أما الآن فهى تقدم المساعدة لأكثر من (٥٢٥) أسرة وكمية المساعدات التى تقدمها فى الوقت الحاضر للأسر زادت بشكل كبير، وتنوعت محتويات سلة الغذاء التى تقدمها لهم. كان القادة السابقون والموظفون الرسميون للمجموعة لديهم تصورات محددة ومحسومة خاطئة عن المتطوعين، فكانوا يعتقدون أن المتطوعين لن يكون لديهم الحماس والحوافز الكافية ولا المهارات ولا الخبرات الضرورية لأداء المسؤوليات التى تكلفهم بها المجموعة، والسبب فى نظره يعود (فقط لكونهم "متطوعين" وليسوا موظفين بأجر محدد. ونتيجة لذلك فإن المتطوعين هم عبارة عن مجموعة من العاملين المكلفين بأعمال معينة تتطلب منهم بذل الحد الأدنى من جهودهم، وعليه فقد كلفتهم المجموعة بحد أدنى من المسؤوليات. فالفكرة الأساسية فى هذه الحالة أنهم لم يمنحوا الفرصة الكافية ليفجروا طاقاتهم ويثبتوا ويبرهنوا على إمكانياتهم وقدراتهم التى تتجاوز الحدود الدنيا للمهام والمسؤوليات التى منحت لهم. فهذا الإيمان بإمكاناتهم النفسية والروحية والعقلية جعلهم ينتجون بشكل أعلى. وتعتقد السيدة تيفول أن تشجيع الآخرين وحفزهم إلى العمل يمكن أن يحقق التفوق. فقد وضعت المتطوعين فى مواقع المسؤولية فى المجموعة، ومنحتهم البرامج التدريبية التى كانوا بحاجة إليها بناء على طلبهم، وحفزتهم أن يقدموا أفضل ما عندهم لأداء أعمالهم، وفعلوا ذلك بالفعل.

وعندما أصبح هناك ضرورة ملحة لتفعيل وتطوير نظام الحاسب الآلى لمجموعة (إس سى إس) اعتقد البعض أن المجموعة ليس لديها المال الكافى لشراء وإدخال هذا النظام الجديد وتدريب العاملين عليه. ولكن السيدة تيفول كان لها رؤية مختلفة. فقد كانت تعتقد أن إدخال نظام جديد لا يشكل عائقاً إنما يشكل حافزاً وفرصة لتحسين العمل. ومرة أخرى لجأت إلى المتطوعين. وكلفت بهذا العمل ابنها البالغ من العمر خمسة عشر عاماً وهو صبى بارع فى الحاسب الآلى، وأخذ هذا المشروع باعتباره تحدياً حقيقياً ليثبت

جدارته وكفافته. ولأجل هذا المشروع الذى أطلق عليه النسـر الحارس/ المستكشف أعد دليل عمل يتكون من واحد وأربعين صفحة، ثم درب عليه عشرة أفراد من أصدقائه الذين دربوا بدورهم العاملين فى مجموعة (إس سى إس) على كيفية عمل هذا النظام الجديد للحاسب الآلى. وكل مدرب تولى تدريب عضو واحد فى المجموعة أو شخص من المتطوعين وتكفل بمساندته ومساعدته حتى يتعلم هذا النظام.

فالسؤال الذى يطرح نفسه هنا هو ما هو الحافز الذى حرك المتطوعين وجعلهم يعملون وينتجون بشكل أفضل. لماذا تغيرت الصورة العامة لمجموعة (إس سى إس) بشكل جذرى تحت إدارة السيدة تيفول؟ إن العامل الهام فى هذا التغيير يعود إلى توقعاتها العالية من المتطوعين وثقتهم بهم. هذه التوقعات أضافت حياة جديدة وحيوية إلى واقع الناس الذين يعملون معها وألهمتهم النجاح وتنبأت به لهم.

وهذه التجربة التى أثبتت مدى أهمية الإيمان بقدرات وإمكانات الآخرين يمكن أن يثبت نجاحها فى أمكنة وحالات أخرى غير مجال أعمال المنظمات. ولدينا مثال حى على ذلك قدمه لنا رجل أعمال من ولاية إيداهو اسمه دون بينيت. هذا الشخص معاق القدمين واستطاع أن يتسلق قمة جبال إم تى رينير البالغة (١٤.٤١٠) أقدام برجل واحدة وعكازين.

أثناء الجزء الصعب من التسلق، واجه السيد بينيت وفريقه منطقة جليدية وعرة، ولكى يعبروا هذه الوصلة الصعبة من الجليد ويتسلقوها، وضعوا قضباناً وكُلاباً مسمارية على أحذيتهم حتى لا يتزحلقوا وليغرزوا ويثبتوا حذاءهم فى الجليد بشكل أعمق وأقوى لكى يصمدوا ويتوازنوا ويكتسبوا القوة ولا يسقطوا، ولكن بينيت تعثر أثناء التسلق. وقرر أن الطريقة الوحيدة للتسلق هو تحدى الجليد ومواجهته وجذب يده بقوة إلى الأعلى بقدر ما يستطيع، وتمكن من الصعود، ولكنه سقط وتراجع إلى الخلف مرة أخرى. فقد حاول وكرر المحاولة مرة أخرى لتسلق هذا الجبل الجليدى ولم يتمكن بسبب تعثره المتكرر.

وفى محاولة أخرى للتسلق، كانت ابنته الصبية كاشى تراقبه، وترصد وتشاهد ما كان يحدث لوالدها. وبينما كان قائد فريق التسلق يضع فتحات فى جبل الجليد حتى يستطيع السيد. بينيت تثبيت أقدامه ومن ثم الوثوب بقوة لاجتياز المناطق الوعرة، كانت ابنته كاشى تشجده وتقف إلى جانبه طوال مرحلة التسلق الصعبة التى استمرت أربع ساعات وعندما كان يداول اجتياز هذه المرحلة الصعبة كانت ابنته تصرخ بقوة وتقول بإمكانك أن تفعل ذلك يا أبى، أنت أحسن أب فى الدنيا، بإمكانك أن تفعلها يا والدى ... وفعل.

وبعد أن أخبرنا بنيت بقصته، أضاف قائلاً لم يكن أمامي أى سبيل أو خيار أثناء سماع صوت ابنتي إلا أن أكمل مهمتي وأجتاز هذه المرحلة الصعبة من التسلق. هل تود أن تعرف معنى القيادة. إن ما قامت به هذه الفتاة الصغيرة هي القيادة. فالفتاة كانت تؤمن بإمكانات والدها وبقوة تأثير ألفاظها ومفرداتها الشخصية فيه. وبأن هذه المفردات سوف تؤثر في أعماق وفي وجدان والدها وتقوى من إصراره والتزامه في اجتياز الجزء الصعب.

وهذا ليس بغريب، على أية حال، عندما يخبرنا الناس عن القادة الذين عملوا الكثير من التغيير في حياتهم. إنهم يخبروننا أيضاً وبشكل متكرر عن الناس الذين آمنوا بمواهبهم وقدراتهم الخاصة وشجعوهم وحثوهم على الإيمان بأنفسهم واجتياز حاجز الشك الذي قد ينتابهم ويعوق إبداعهم، لذلك ولغرض التعرف على مكامن القوى العظيمة لديهم، فهم يتحدثون عن القادة الذين يعاملونهم بأساليب وطرق تدعم وتثبت الثقة بالنفس وتجعلهم يؤمنون أن بإمكانهم أن ينجزوا أعمالاً أفضل وأعظم من تلك الأعمال التي كانوا يعتقدون في السابق أن ليس بمقدورهم إنجازها، إن الأفكار والمعتقدات التي نؤمن بها غير محسوسة ولا ملموسة. فلا يمكن وزنها أو قياسها مثل المواد الخام أو السلع تامة الصنع. ولكن بغض النظر عما إذا كانت هذه الأفكار يمكن رؤيتها أو قياسها، فإن لها تأثيراً هائلاً في الناس الذين يعملون معنا. فالقائد النموذجي والقادة يعرف هذا جيداً، ويعرف كيف يغرس في عقول العاملين هذا الإحساس وهذه الثقة ويحثهم على مزيد من الأداء.

قدم مثلاً نموذجياً للقيادة:

وجدت زميلتنا كريستي تونغ وفريقها التطويري في شركة توم بيتز في بحثهم المتعلق بوظيفة القائد كمدرّب أن العامل الأكثر تأثيراً وفعالية في التدريب هو الاستثمار في العلاقات. فهنا نعود مرة أخرى ونقول إن القيادة هي العلاقة). فمن خلال البحث الذي قاموا به في هذا الموضوع، وجدوا أن أكثر الجوانب التي يتم التركيز عليها لتحقيق النجاح هي أن تتجسد لدى الإنسان سمات شخصية وقيم عمل أعجب بها*.

* للحصول على مزيد من المعلومات عن هذا البحث عن القادة المدربين، اتصل بالسيد رون كروس لاند في شركة توم بيتز

(٨٦٨٥ - ٢٢١ - ٨٨٨) أو على البريد الإلكتروني Roncrossland@tompeters.com

نحن نتعلم بشكل مستمر ومتكرر الدرس الذى يقول إن موضوع القيادة متعلق بالمصادقية. فمن خلال بحوثنا المستمرة فى الصفات النبيلة التى يبحث عنها الناس ويرغبون أن يرونها فى قاداتهم، وجدنا بشكل متكرر أن الناس تركز على عامل المصادقية فى القائد أكثر من أى شىء آخر. (كوزيز وبوسنر، ١٩٩٣ - ١٩٩٥) فالمصادقية هى أساس القيادة.

إن الناس يريدون أن يصدقوا قاداتهم. فهم يريدون أن تكون سلوكيات القائد يمكن الثقة بها والاعتماد عليها، وأن أعمالهم (القادة) تتطابق مع أقوالهم. وقد كانت نتائج جميع البحوث التى أجريناها خلال الفترات الطويلة الماضية تجعلنا نقول إن تطابق أقوال القائد مع أفعاله هى القانون الأول فى القيادة. فإذا كنت لا تؤمن بالرسول، فلن تؤمن برسالته.

إن مصادقية القيادة الشخصية تحدث تغييراً هائلاً فى أداثنا وفى انتماننا والتزامنا بأهداف المنظمة (أوريللى، ١٩٨٤) فالمصادقية تعمل على إحداث التغيير. هناك العديد من قيم العمل التى تعتمد عليها مثل الإخلاص للعمل والالتزام به وبذل مزيد من الطاقة والجهد والإنتاجية.

ولكن ما هى المصادقية على وجه التحديد؟ ماذا تعنى على وجه الدقة سلوكياً؟ كيف نتعرف عليها ونتأكد منها عندما نراها؟ عندما نسأل الناس هذه الأسئلة، تكون إجاباتهم دائماً إن القادة يفعلون ما يقولون إنهم سيفعلونه (كوزيز وبوسنر، ١٩٩٣).

وعندما يريد الناس تحديد ما إذا كان القائد ذا مصادقية أم لا، فإنهم أولاً يستمعون لأقواله ثم يراقبون أعماله. يستمعون إلى حديثه ثم يتابعون سلوكه العملى، ثم يقيسون مدى التطابق بينهما. فالحكم على مصادقية هذا القائد أو ذاك يعتمد على مدى انسجام وتمثل أقواله مع أفعاله. فإذا لم يلاحظ الناس تطابقاً وانسجاماً بين قول وفعل القائد، يستنتجون فى أفضل الأحوال أنه إنسان غير جاد عملياً، وفى أسوأ الأحوال إنه إنسان منافق.

إن المرؤسين يؤمنون بالوثائق والحقائق والإثباتات التى تؤكد مصادقية قائدهم. وهذه النظرة تقودنا إلى الإيمان بوصفة القيادة النموذجية الواضحة التى تقول نفذ ما تقول إنك ستعمله.

ومرة أخرى، عندما تجد ثقافة عمل مبنية على قيم سوية قوية، بغض النظر عما إذا كانت هذه القيم عن المزايا والخصائص الشخصية النبيلة أو الإبداع أو الابتكار أو خدمات العملاء أو الانفراد والتميز فى تصميم المنتج أو احترام الآخرين أو حتى لمجرد المتعة والترفيه، ستجد أمثلة غير متناهية لقادة يلتزمون شخصياً ويتبنون هذه المبادئ.

إن المشاركة الشخصية من القائد بهذه القيم هى التى تقدم لنا النموذج الصحيح للقيادة. تيرى سارهاث مديرة خدمات العملاء فى قسم أبلويد بايو سيستم فى شركة بيركنز - إلير تدرك مدى أهمية ذلك حتى فى المواقف والحالات التى تكون فيها المكافآت شيئاً محسوساً ومتوافراً للعاملين. فقد كانت سارهاث تبحث عن أساليب عمل جديدة لتنفيذ عمليات الاتصال مع الموظفين فى الشركة التى تعمل بها، ولحسن الحظ أن توجهها هذا فى أن تكون قريبة جداً من الموظفين تزامن مع التوزيع السنوى لبعض عائدات وخيارات أسهم الشركة على الموظفين. وكما هو متبع فى الشركات المتخصصة الكبرى كان الموظفون فى شركة أبلويد بايو سيستم يحصلون على عائدات وخيارات الأسهم إذا كانوا قد حققوا إنجازاً مميزاً خلال السنة الماضية، ولأن شركة أبلويد بايو سيستم كانت تحقق نسبة من النمو تبلغ عشرين بالمائة خلال السنوات الماضية، فقد أصبح هذا النمو حدثاً مستمراً.

وفى خلال السنوات الماضية، كانت سارهاث تتسلم عائدات الأسهم من رئيسها المباشر ثم تسلم هذه العائدات إلى المديرين الذين ترأسهم ثم تطلب منهم أن يفعلوا نفس الخطوة مع مرؤوسيههم. فى عام ١٩٨٨ قررت سارهاث أن تنتهج أسلوباً مختلفاً. أرادت أن تشكر الموظفين على إنجازاتهم الكبيرة بشكل مباشر، ولذلك طلبت من المشرفين الذين ترأسهم بشكل مباشر أن يحددوا لها اجتماعاً مع كل الموظفين المتوقع لهم أن يتسلموا عائدات وخيارات الأسهم لهذا العام. وقد اعتقد المشرفون أن هذه الفكرة رائعة جداً. تقول سارهاث بهذا الخصوص لقد شكرتهم شخصياً على إنجازاتهم وأعمالهم التى قاموا بها. لقد اندهش وفوجئ الموظفون بهذه الخطوة. فكانوا فى حالة استغراب من كيفية الحصول على الوقت الكافى للاجتماع بكل واحد منهم شخصياً وبشكل منفرد رغم جدولى الملىء جداً بالأعمال اليومية، كيف أجد وقتاً أتناول مع كل منهم فنجاناً من القهوة وأناقش معهم إنجازاتهم. وقد أبلغتني إحدى المشرفات التى أرأسها أن إحدى موظفاتنا تقول إنها تقدر وتضمن هذا الوقت الذى قضته المديرية معها وتعتبره أكثر أهمية وقيمة من عائدات ومكافآت الأسهم المادية. وكما توصلنا إليه فى أغلب بحوثنا، إن تخصيص القائد جزءاً

من وقته للاجتماع بمروؤسيه شخصياً والاستماع لأرائهم ومناقشتهم فى مسائل أعمالهم بشكل مباشر له التأثير الأكبر فيهم.

وقد أخبرتنا سارهاث أن الأشياء الصغيرة يمكن أن تحدث أشياء كبيرة وهذا هو المطلوب. لا تحتاج إلى خطة عظيمة لتجعل من نفسك قائداً نموذجياً محبوباً يقتدى به الآخرون لينجزوا أعمالهم بأفضل ما لديهم من طرق. فالأمر لا يحتاج إلى ميزانية ضخمة، ولا يحتاج إلى علماء نفس متخصصين ولا إذن من الرئيس العام. فالعامل الهام والحاسم بشكل أكبر فى مثل هذه الأمثلة والحالات هو أن يبدأ القادة بالمبادرة بأنفسهم فهذا السلوك يأخذ الأولوية دائماً.

الرعاية والاهتمام:

خلال رحلتك الطويلة لتطوير نفسك ومهاراتك الذاتية لتصبح قائداً/ مدرباً نموذجياً، هناك حقيقة واحدة لابد أن تعترف بها وتواجهها تتعلق بالسؤال التالي: ما هو فعلاً مقدار المحبة والعطف والاهتمام الذى تحمله للناس الذين تقودهم؟

إن إحساسنا الداخلى يقول إنك تهتم كثيراً بهم. وكان من المحتمل ألا تقرأ هذا الكتاب، وهذا الفصل بالتحديد لو لم يكن لديك الرغبة والاهتمام بالآخرين. ولكن هذا السؤال يجب أن يوجه وتواجه إجابته بشكل يومي: لأنه عندما تهتم من أعماق وجدانك ومشاعرك بحقوق وكرامة الآخرين، فإن الأدوات والأساليب التى عرضناها وشرحناها هنا سوف تطرح نفسها تلقائياً لتكون تعبيراً صادقاً ومؤثراً قوياً فى شعورك واحترامك واهتمامك بالآخرين. وعندما تهتم بالآخرين بشكل أقل سوف يفسر سلوكك على أنه مجرد وسيلة أو ألوية مؤقتة لتحقيق هدف معين، وسوف يقيمك الناس على أنك شخص دجال ومحتال.

إن أقدم الملاحظات على السلوك الإنسانى هى التى تعكس سلوك الآخرين علينا. فعلى سبيل المثال، إذا كنا نعيش ونتعامل بشكل مستمر مع شخص حزين، فيمكن أن نكتسب منه هذه العادة. وحتى لو تكون فى مكان مليء بالحياة والنشاط، سوف تجد أن هذا النشاط والطاقة والحياة بدأ يتسرب إلى الخارج عند حضور وجود الشعور العاطفى السلبى. والآن ضع نفسك فى موقع شخص يتلقى التدريب. تصور أنك تمضى طوال الوقت مع قائد متشائم سلبى. إنها ستكون أوقاتاً محبطة ومثبطة وكنية.

ولكن بالمقابل ماذا سيحدث لو كنت موجوداً ومتعايشاً مع أشخاص مليئين بالحيوية والحماس والنشاط والدعم والمساندة والتقدير، سوف تجد نفسك أنك ارتقيت إلى مستواهم في التفكير وفي الشعور، أليس كذلك؟ إن الناس بحكم فطرتهم يرغبون ويفضلون أن يعيشوا مع أشخاص متفانين وإيجابيين. وبهذه المناسبة، أود الإشارة إلى أن الباحثين قد وجدوا أيضاً أن الأشخاص الإيجابيين أصحاب الآمال والتطلعات المتفائلة يحققون إنجازات ونجاحات في حياتهم الخاصة، ويشعرون أنهم على المستوى الشخصي والعملية أكثر نجاحاً من نظرائهم المتشائمين.

وبصفتك القائد/ فأنت الذى تضع نظام العمل وأسلوبه وتحدد سلوكه. تذكر أن الموضوع الأكثر أهمية فى هذا الفصل هو جودة ونوعية المحتوى الإيجابى لعلاقاتك مع مرؤوسيك. وعندما نتحدث عن أدوارك ومهامك كقائد مدرب، تأكد من أن المواهب فى منظمك سوف تنمو وتكبر وتزدهر فقط عندما تضع مجموعة من المعايير الواضحة المتقدمة لأداء العمل، وتنتشر بين العاملين اعتقاداً راسخاً وقوياً أن هذه المعايير يمكن إنجازها، ثم تبرهن من خلال أفعالك أنك أول من يطبق فعلياً جميع أقوالك وأفكارك النظرية. إننى أهتم وأعتنى بكم. إننى أهتم بمستقبلكم، أهتم بتطوركم وتقدمكم ونموكم فى العمل. فأننا هنا من أجل أن أوفر بيئة العمل التى تساعدكم على التقدم والازدهار. وتأكد أن الموظفين والمرؤوسين ليسوا فقط وحدهم الذين سيحققون سعادة غامرة من هذا الجو الودى، وإنما أنت ستحقق ذلك أيضاً.

سير المؤلفين:

جيمس كوزيز: هو الرئيس الفخرى لشركة توم بيتر، وهى شركة تقدم خدمات متخصصة فى تدريب وتطوير القادة على اختلاف مستوياتهم. وهو عميد وأستاذ فى القيادة فى كلية ليفى للأعمال فى جامعة سانتاكلارا، ومدير تنفيذى فى مركزها للإبداع.

فى شهر سبتمبر عام ١٩٩٣، اعتبرته جريدة الـول ستريت واحداً من أفضل اثنى عشر شخصاً ممن يقدمون تعليماً تنفيذياً غير جامعى لبعض شركات الولايات المتحدة الأمريكية. وهو كذلك يلقي محاضرات عامة ويتحدث فى مؤتمرات ولقاءات علمية متخصصة، وشارك الآخرين فى آرائه وأطروحاته حول تطبيقات وأعمال القيادة، التى تساهم فى الرفع من أداء الأفراد والمنظمات. تزود محاضرات جيمس الناس بالأدوات

والوسائل والحوافز القيادية العملية التي يمكن أن يطبقوها في مجالات أعمالهم وفي منازلهم وفي جميع النشاطات مع الجماعات التي يتعاملون معها بغض النظر عن أشكالها وأهدافها. لقد تولى تنفيذ برامج لتطوير القيادة في مئات المنظمات مثل شركة إى تى أند تى للاتصالات، وأرثر أندرسون للاستشارات والحاسبة، وصن ميكروسيستم ومجموعة (YMCA).

بارى بوسنر:

هو عميد كلية الأعمال في جامعة سانتا كلارا، وأستاذ في القيادة. عمل سابقاً عضواً إدارياً مشاركاً في مركز التطوير التنفيذي، وكذلك عمل عميداً ومسؤولاً لبرنامج الماجستير لإدارة الأعمال (إم بي إيه)، وكذلك لبرنامج البكالوريوس. حصل على جائزة العميد لخدماته المثالية التي يطلق عليها (جائزة الرئيس للأساتذة المتميزين). كما حصل أيضاً على العديد من الجوائز والتكريمات لقاء أعماله في مجال التدريس والقيادة. يعتبر بوسنر محاضراً في اللقاءات والمؤتمرات العامة ويدير الكثير من اللقاءات العلمية المتخصصة. وقد عمل مع العديد من الشركات والمنظمات العملاقة في الولايات المتحدة مثل شركة ميرك للأدوية وشركة هيولاد باكارد للحاسبات الآلية (إتش بي) وشركة كايزر بيرماننتي للعناية الصحية.

اشترك كل من جيم وبارى في تأليف كتاب بعنوان (تحديات القيادة): كيف تنجز الأعمال غير العادية في المنظمات. طبع هذا الكتاب طبعته الثانية عام (١٩٩٥) وبلغ عدد النسخ المطبوعة أكثر من مليون نسخة، وترجم هذا الكتاب إلى إحدى عشرة لغة حول العالم. وتم اختياره من قبل مؤسسات ومطبوعات علمية مثل نادي مكميلان للكتاب التنفيذي وفورشن بوك كلوب. حصل أيضاً عام ١٩٨٩ على جائزة جيمس هاميلتون (كتاب إدارة المستشفيات) وحصل كذلك عام ١٩٩٥-١٩٩٦ على جائزة كريتيك تشويس. ألف جيم وبارى كتاباً بعنوان (المصادقية): كيف يمكن للقيادة أن يتصفوا بها أو أن يخسروها لماذا الناس يفضلونها ويطلبونها، وقد صنف هذا الكتاب من قبل مجلة أندستري ويك على أنه واحد من أفضل عشرة كتب في الإدارة في عام (١٩٩٢). وآخر كتاب لهما يحمل عنوان (تحفيز القلب وتحديات مخطط القيادة) وصدر هذا الكتاب في بداية عام ١٩٩٩.

الفصل التاسع

تكوين فرق عمل دون إهدار الوقت

مارشال غولاد سميث وهوارد مورغان:

إن فرق العمل أصبحت في الوقت الحاضر أكثر شيوعاً وأكثر أهمية. ففي الوقت الذي تنقرض فيه بشكل كبير المدرسة التقليدية الهرمية للقيادة، بدأ التركيز في الوقت الحاضر على بناء شبكة من العلاقات لفرق العمل القيادية حيث ظهر العديد من هذه الفرق وأصبح واقعاً ملموساً في مكان العمل. ووجد القادة أنفسهم أنهم أعضاء في جميع أنواع فرق العمل بما في ذلك فرق أخلاقية وفرق ذاتية مستقلة وفرق متداخلة الوظائف والمهام وفرق عملية تعليمية.

يواجه كثير من قادة اليوم معضلة كبيرة بسبب الحاجة المتزايدة لبناء فرق عمل فاعلة للقيادة، فالوقت المتاح لهم لبناء فرق العمل يقل بشكل ملحوظ ولم يعد كافياً. التحدي السائد الذي يواجه القيادة في هذا الوقت هو أهمية وضرورة تكوين فرق عمل في بيئة عمل سريعة التغيير وفي ظل موارد محدودة. إن إعادة هندسة إجراءات العمل لجعلها انسيابية وإنسانية بشكل أكثر، يضاف إلى ذلك الزيادة في الطلب على الخدمات التي تقدمها المنظمات خلقت ظروف عمل جديدة جعلت معظم القادة يشعرون أنهم مطالبون بإنجاز مزيد من الأعمال بأقل عدد من الموظفين الذين يساعدونهم لإنجاز هذه الأعمال.

أوضحت البحوث التي اشترك فيها آلاف الأشخاص مدى أهمية ربود الأفعال والمعلومات والمتابعة، ومدى قدرة هذه العوامل على التأثير في فعالية القيادة وخدمات العملاء (هيسيلبين، غولاسميث وبكهارد، ١٩٩٦) هناك نموذج متماثل ومتواز لبناء فرق العمل تم توضيحه في هذا الجزء هدفه مساعدة القادة في بناء فرق عمل دون تأخير. ورغم أن النموذج الذي نحن بصدد توضيحه يبدو بسيطاً، إلا أنه لن يكون سهلاً. فهو يتطلب من أعضاء الفريق أن يتوافر لديهم الشجاعة والجرأة ليلبحثوا ويطلبوا معلومات ومدخلات لهذا النموذج ويقدموا له مقترحات بشكل دوري وبأسلوب منهجي متخصص لغرض تطوير إستراتيجية لتغيير سلوك وأسلوب العمل ومتابعة تنفيذ إستراتيجية العمل والالتزام بها.

ولأجل تنفيذ إجراءات وخطوات بناء فرق العمل التي سوف نشير إليها في هذا الفصل، على القائد (أو المدرب الخارجي) أن يتبنى دور المدرب أو الميسر ثم يحاول جاهداً أن يتولى دور رئيس المشروع. وبصفة عامة، لن يكون هناك تحسن وتطور بشكل أكبر في فاعلية أداء فريق العمل إذا أخذ أعضاء هذا الفريق زمام المبادرة وطوروا إستراتيجيتهم الخاصة بتغيير سلوكهم وأهدافهم ولم يعتمدوا على قاداتهم ليضعوا لهم هذه الإستراتيجية، ثم يعرضونها عليهم. ويجب ألا تنفذ هذه الإجراءات إذا كان لدى القائد نية أنية في فصل أو عزل أحد أعضاء فريق العمل.

خطوات بناء فرق العمل،

الخطوة الأولى،

ابدأ هذه الخطوة بطرح أسئلة على جميع أعضاء فريق العمل بأن يجيبوا ويدونوا بشكل سرى إجاباتهم عن الأسئلة التالية في خيارات تبدأ من رقم واحد إلى رقم عشرة (والرقم عشرة هو الرقم الأفضل والمثالي).

١ - ما مدى فاعلية وجودة أدائكم للعمل فيما يتعلق بتعاونكم معاً كفريق؟.

٢ - في خيارات من رقم (١) إلى رقم (١٠)، ما مدى حاجتكم إلى التغيير لتعملوا معاً كفريق عمل بشكل أفضل؟.

قبل أن تبدأ بإجراءات بناء فرق العمل، من المهم أن تحدد ما إذا كان الفريق يشعر أن إنشاء فريق للعمل ذو أهمية وأن هناك حاجة ماسة إليه. يمكن أن يكون بعض الموظفين ليس لديهم القناعة أو الرغبة للعمل مع الآخرين كفريق رغم أنهم يرتبطون تنظيمياً بمدير واحد والبعض الآخر قد يعتقد أن أسلوب فرق العمل مهم للغاية، ولكنهم يشعرون أن أسلوب أداء العمل عن طريق المجموعات هو أسلوب قائم فعلاً ومطبق في الواقع الحالي للعمل بشكل فاعل، وإن إعادة تشكيل فرق عمل جديدة يعتبر مضيعة للوقت.

الخطوة الثانية،

اجعل كل فريق عمل يحسب النتائج بنفسه، ثم ناقش النتائج مع الفريق. فإذا كان أعضاء فريق العمل يعتقدون أن هناك فجوة بين مستوى أدائهم الحالي وما تطمح وتهدف

إليه المنظمة من فعالية للأداء في المستقبل، وأن الأمر يتطلب تشكيل فريق عمل، واصل مجهودك وانتقل إلى الخطوة التالية في بناء الفريق.

هناك اعتقاد سائد لدى أعضاء فرق العمل بأهمية تحسين أداء فرق العمل للمنظمة وأن هناك حاجة ماسة لهذا التحسين. أظهرت مجموعة من المقابلات الشخصية الحديثة لمئات من الأشخاص العاملين في منظمات وشركات متعددة الجنسيات أن عضو الفريق يعتقد أن مستوى أداء فريقه الحالي يستحق في المتوسط (٥.٨) درجة، في حين أن الحاجة المطلوبة للأداء تصل إلى مستوى (٨.٧) درجة.

الخطوة الثالثة:

اسأل أعضاء الفريق السؤال التالي:

إذا استطاع كل عضو من أعضاء الفريق أن يغير طريقتين هامتين في أداء العمل معتقداً أنهما تساعدان على إغلاق الفجوة القائمة حالياً بين مستوى أداء العضو الآن وما يطمح أن يكون عليه في المستقبل، أي هاتين الطريقتين يمكن لنا أن نغيرها؟ اطلب من كل عضو في الفريق أن يسجل إجابته على ورقة كبيرة.

الخطوة الرابعة:

ساعد أعضاء الفريق أن يحددوا الأولويات التي تحتاج إلى تغيير وليكن ذلك مدوناً في رسم بياني (علماً أن كثيراً منها سيكون إما متطابقاً أو متشابهاً، واستخدم أسلوب الإجماع) لتحديد أهم العاملين المهمين اللذين يحتاجان إلى تغيير (لكل أعضاء الفريق).

الخطوة الخامسة:

اطلب من كل عضو فريق أن يتناقش بشكل منفرد مع جميع أعضاء الفريق. وخلال هذه المناقشة، يطلب كل عضو من زميله أن يقترح جانبين من السلوك الشخصي له يحتاجان إلى تغيير (بخلاف الجانبين اللذين تم تحديدهما سابقاً من قبل كل عضو) ويعتقد أنهما سيساعدان في ردم الفجوة بين ما هم عليه الآن وما يجب أن يكونوا عليه في المستقبل.

ويجب أن تجرى هذه المناقشات بشكل متزامن، وأن تستغرق كل واحدة منها في حدود خمس دقائق. فعلى سبيل المثال، إذا كان فريق العمل يتكون من سبعة أعضاء، ففي هذه الحالة فإن كل عضو من أعضاء الفريق عليه أن يشترك في ستة لقاءات قصيرة مع كل عضو على حدة لمناقشته واستطلاع رأيه.

الخطوة السادسة:

اطلب من كل عضو من أعضاء فريق العمل أن يراجع قائمة الأعمال والسلوكيات التي اقترحها لتكون موضوعاً للتغيير، ثم اطلب منه أن يختار اثنين منها يعتقد أنهما الأكثر أهمية. ثم بعد ذلك اطلب من جميع الأعضاء أن يبحثوا للفريق عن أهم جانبيين أو مجالين سلوكيين للتغيير الشخصي.

الخطوة السابعة:

اطلب وشجع جميع أعضاء الفريق أن يقدموا تقريراً شهرياً مختصراً (في حدود خمس دقائق) يوضح مدى التطور الذي حققه أعضاء الفريق الآخر ليبرهنوا على فاعلية المجالين السلوكيين الهامين اللذين يشترك فيهما جميع أعضاء الفريق، وكذلك المجالان السلوكيان الخاصان بكل عضو من أعضاء الفريق بشكل مستقل. وفي هذه المرحلة، يمكن أن تقدم مقترحات لتطوير مجالات العمل التي لم تصل إلى المستويات والتوقعات المطلوبة والمحددة سلفاً.

الخطوة الثامنة:

اعمل استطلاعاً مصغراً للرأي لمتابعة هذا العمل كل أربعة أشهر تقريباً. ومن خلال هذا الاستطلاع سوف يتمكن كل عضو فريق من الحصول على ردود أفعال سرية من جميع أعضاء الفريق متعلقة بالتغيير الذي تم ملاحظته ورصد فاعلية أدائه. هذا الاستطلاع المحدود سوف يتضمن عنصرين عامين هما، المجالان اللذان تم تحديدهما من قبل كل عضو من أعضاء الفريق، والعنصر الآخر يحدد مدى قدرة عضو الفريق على مساهمة الأعضاء الآخرين في تأدية أعمالهم. إن هذا الاستطلاع الصغير والموجز يمكن أن يكون بسيطاً للغاية بحيث يكتب على ورقة صغيرة تشبه العينة الموضحة في الشكل رقم (٩ - ١).

الخطوة التاسعة:

أحضر ممولاً خارجياً ليحسب النتائج الخاصة بكل عضو ولجميع البنود، ثم يقوم بحساب ملخص النتائج لكل أعضاء الفريق (لتشمل كل الجوانب الهامة التي طرحها أعضاء الفريق). وبعد ذلك يتسلم كل عضو فريق تقريراً سريراً مختصراً يوضح وجهة نظر أعضاء الفريق في مستوى الزيادة والتحسين الذي حققه هذا العضو في السلوك الذي كان يرغب فيه ووضعه لنفسه سابقاً.

الشكل رقم (٩-١) عينة لاستطلاع رأى مصغر

هل تعتقد أن هذا الشخص أصبح أكثر أو أقل فعالية خلال الشهور الستة الماضية فيما يتعلق بالجوانب والعناصر التالية؟ (من فضلك ضع دائرة على الرقم الذي يتناسب مع توقعاتك الخاصة بأى تغيير فى فعالية الأداء).

أقل فاعلية	لا يوجد تغيير ملموس	أكثر فاعلية	لا حاجة للتغيير	هناك نقص فى المعلومات
الجوانب الخاصة بالفريق:				
٢ - ٣ -	١ - ٠	٢ ٢ ١	لا حاجة للتغيير	هناك نقص فى المعلومات
٢ - ٣ -	١ - ٠	٢ ٢ ١	لا حاجة للتغيير	هناك نقص فى المعلومات
الجوانب الخاصة بالفرد:				
٢ - ٣ -	١ - ٠	٢ ٢ ١	لا حاجة للتغيير	هناك نقص فى المعلومات
٢ - ٣ -	١ - ٠	٢ ٢ ١	لا حاجة للتغيير	هناك نقص فى المعلومات

كيف كانت محاولة هذا الشخص وجهوده لتابعتك لينجز التطوير في المجالات التي يسعى لتحقيقها في عمله؟

- لا يوجد متابعة محسوسة أو ملموسة.

- متابعة قليلة وضعيفة.

- بعض المتابعة.

- متابعة متكررة.

- متابعة دائمة أو (دورية).

ما الأعمال التي يجب على هذا الموظف أن يؤديها حتى يصبح عضواً أكثر فاعلية في فريق العمل؟

إن الدراسات توضح أنه إذا كان أعضاء الفريق يتابعون أعمالهم بشكل متكرر ومستمر مع زملائهم، سوف يعتبرون بشكل شبه مؤكد أنهم يحسنون من فعاليتهم في المجالات التي تم اختيارها من قبلهم المتعلقة بالأفراد وهي المجالات التي تحتاج إلى تطوير. إن الخلاصة الخاصة بالمجموعة سوف توضح أن كل أعضاء الفريق قد زادوا من فعالية أدائهم في المجالات الخاصة بكل أعضاء الفريق كمجموعة. إن خلاصة التقرير المستمد من الاستطلاع المصغر ستيح لأعضاء الفريق فرصة لإعادة الدعم والتأييد الإيجابي من تطوير وتحسين أدائهم (ويتعرفوا ويطلعوا على الجوانب التي لم يطرأ عليها تحسن) وذلك خلال مدة قصيرة من الوقت وبشكل معقول، كما أن الاستطلاع المصغر سوف يساعد في إعطاء قيمة لأهمية الالتزام بعمل التطوير ومن ثم متابعته.

الخطوة العاشرة:

خلال اجتماع الفريق، اطلب من كل عضو من أعضائه أن يناقش النقاط الأساسية والهامة التي تعلمها واستفاد منها من نتائج الاستطلاع المصغر، ثم اطلب منهم مزيداً من المقترحات، بحيث تكون على شكل حوار مع عضو على حدة مع كل أعضاء الفريق الآخرين.

الخطوة الحادية عشرة:

راجع ملخص النتائج مع الفريق. ثم ناقش بحيادية وموضوعية مع كل أعضاء الفريق مجتمعين كيفية أدائهم وزيادة فعاليتهم بحيث يكون التركيز منصباً على وجه التحديد على الجانبين السلوكيين اللذين تم اختيارهما بشكل جماعى ومتشابه لأعضاء الفريق. وزود الفريق بقبول إيجابى واعتراف بزيادة فعالية أدائهم كفريق عمل. شجع أعضاء الفريق أن يركزوا جهودهم: لكى يحققوا التقدم والتطوير فى سلوكياتهم التى يحاولون تطويرها.

الخطوة الثانية عشرة:

اطلب من كل عضو من أعضاء الفريق أن يستمر فى عقد اجتماع شهري مع كل أعضاء الفريق بشكل جماعى: لكى يعد تقريراً عن التطور الذى تم إنجازه خلال كل مرحلة، ثم راجع محتويات وبنود نموذج الاستطلاع المصغر كل ثمانية أشهر من بداية الإجراءات، ومرة أخرى بعد مرور سنة.

الخطوة الثالثة عشرة:

اعقد اجتماعاً مختصراً مع الفريق بعد سنة من بداية الإجراءات، ثم راجع النتائج النهائية لنموذج الاستطلاع المصغر، واطلب بعد ذلك من أعضاء الفريق أن يعطوا تقديرات لفاعليتهم وقيموا أدائهم الحالى كفريق عمل وأداء جماعى مقابل ما ينبغى أن يكون عليه. ثم قارن بعد ذلك نتائج المعدلات والتقديرات التى منحت مع التقديرات والمعدلات الأصلية التى احتسبت قبل سنة (إذا اتبع الفريق إجراءات هذا العمل والتزم بها بشكل عقلانى، فإنه سيلاحظ تحسناً هائلاً فى أداء فريق العمل). أعط الفريق تقديراً إيجابياً على التحسن الذى طرأ على أدائه، ثم اطلب من كل عضو من أعضاء الفريق أن يناقش بشكل مختصر ومستقل كل عضو من أعضاء الفريق ويعترف له بالتطور والتحسن الذى طرأ على سلوكه وأسلوبه فى الأداء الذى حدث خلال الاثنى عشر شهراً الماضية.

الخطوة الرابعة عشرة:

اسأل أعضاء الفريق ما إذا كانوا يعتقدون أن هناك ضرورة لمزيد من العمل لبناء فرق عمل جماعية خلال السنة القادمة. فإذا كان الفريق يعتقد أن هناك ضرورة لمزيد من العمل

لتحسين الأداء الجماعي نظراً لفائدته، استمر في الإجراءات. أما إذا اعتقد الفريق أنه ليس هناك حاجة إلى مزيد من العمل بهذا الخصوص، أعلن النصر، ثم ابدأ العمل في مجال آخر.

الفائدة المرجوة من هذه الإجراءات:

إن هذه الإجراءات التي تم شرحها من خلال الخطوات السابقة حققت نتائج إيجابية: لأنها مركزة بشكل كبير وتتضمن معلومات وردود أفعال عن المنهجية والانضباط والالتزام في الأداء والمتابعة، فهذه الطريقة لا تعطي مجاًلاً لإضاعة الوقت، كما أنها تجعل المشاركين يركزون على التطوير الذاتي. إن معظم البنود والنقاط المذكورة في نموذج الاستطلاع المصغر الخاص برود الأفعال تطرح على المشاركين مجموعة أسئلة متعلقة بأمور عديدة ومتنوعة. ففي مثل هذه الاستبانات والاستطلاعات، معظم النقاط التي طرحت حولها أسئلة لا تؤدي إلى نتائج مفيدة تتعلق بالتغيير السلوكي، ولذلك يعتقد المشاركون أن ما يقومون به هو مضيعة للوقت. فالمشاركون لم يرفضوا إلى حد كبير أن يقوموا بتعبئة نموذج استطلاع رأى مصغر يحتوى على أربعة بنود تكون مصممة وموجهة بشكل دقيق ومتخصص ليتناسب مع احتياجات محددة لعضو واحد. إن هذا الإجراء يعمل بشكل فاعل ومفيد: لأنه يزود الإدارة برود أفعال ومعلومات مستمرة. فمعظم إجراءات عمل الاستطلاع تزود المشاركين فيه برود أفعال ومعلومات لفترات تراوح بين اثني عشر شهراً وأربعة وعشرين شهراً. إن أي بحث في التغيير في سلوك الأداء سوف يوضح أن نتائج العمل المتعلقة باكتساب سلوك جديد يحتاج إلى وقت أقل من سنة أو ستة أشهر. أما السبب الأخير الذي يجعل هذا الإجراء يعمل بشكل ناجح ومفيد فهو لأنه يحث ويشجع المشاركين فيه أن يركزوا على التطوير الذاتي بأنفسهم. فكتير من إجراءات وأساليب بناء فرق العمل لا تعم لأن أعضاء الفريق يركزون جهودهم بشكل رئيسي على حل مشكلات شخص آخر. أما هذه الإجراءات فسبب نجاحها يعود لكونها تحت أعضاء فريق العمل على تركيز كل جهودهم لحل مشاكلهم الخاصة بهم دون غيرهم.

في ختام هذا الفصل أود أن أضعك أيها القارئ أمام تحدٍ كقائد فريق. حاول تطبيق وتجربة ما تم ذكره في الخطوات السابقة. إن نسبة الفشل ستكون ضئيلة للغاية. وإجراءات هذا العمل تستغرق وقتاً قصيراً، وأول إجراءات وخطوات نموذج الاستطلاع

المصغر سوف توضح بشكل سريع ما إذا كان هناك تقدم في الأداء أم لا. إن نسبة النجاح ستكون عالية. وكلما كان العمل الجماعي مهماً وفاعلاً لك، فإن الوقت القصير الذي استثمرته في هذا العمل يمكن أن يثمر عنه نتائج إيجابية عظيمة لفريق عملك ونتائج أعظم وأكبر لمنظمتك.

سير المؤلفين:

مارشال غولد سميث:

هو المدير المؤسس لشركة كيلتي وغولد سميث (كي جي سي). في دراسة حديثة أدرجت جامعة بنسلفينيا (كي جي سي) أنه واحد من سبعة مراكز تقدم خدمات تدريبية استشارية في تطوير وتحسين أداء القادة في الولايات المتحدة. ويعتبر مارشال واحداً من الاستشاريين القلة الذين تم اختيارهم وطلبهم للعمل مع مائة فريق عمل تنفيذي. إن فرق الأعضاء التنفيذيين اعتادوا على محبة وتفضيل أسلوبه ومنهجه في إجراءات بناء الفرق نظراً لبساطتها وفعاليتها في استثمار الوقت وإدارته بشكل فعال. شارك مارشال مع زملائه في (كي جي سي) في مساعدة فرق عمل عديدة في منظمات مختلفة حول العالم، وحققوا نتائج إيجابية ملموسة وطويلة الأمد وقابلة للقياس في مجال إحداث التغيير في أسلوب وسلوك فرق العمل.

هوارد مورغان:

هو مدير شركة كيلتي وغولد سميث (كي جي سي) ومعهد بحوث القيادة. هوارد متخصص في تدريب الرؤساء التنفيذيين كأداة إستراتيجية للتغيير الإداري والتنظيمي تقود بدورها إلى تحسين رضا العاملين ورضا الموظفين، وتؤدي كذلك إلى تطوير أداء المنظمة بشكل عام. من أحدث إنجازاته تصميم نموذج تدريب داخلي للشركات والمنظمات العالمية، وكذلك تدريب الرؤساء التنفيذيين في فن إدارة المديرين. وهو يساعد بشكل مستمر اللجان التنفيذية القيادية في العديد من المنظمات الدولية الرائدة.

الفصل العاشر عندما تصبح مدرباً للفرق التي تقودها

توماس كرين:

تعتبر وظيفة التدريب إحدى الوظائف الهامة والرئيسية التي لابد أن يتقنها القادة بجدارة فائقة في الوقت الحاضر. فالتدريب هو حقل من حقول الإدارة التطبيقية بدأ ينال اهتمامات جديدة من المختصين نظراً لمدى وقوة تأثيره في إحداث تغيير كبير في أداء العمل والمحافظة على هذا الأداء بشكل دائم.

ورغم أن هناك مكونات وعناصر تقنية للتدريب، إلا أن التدريب يعتبر عملاً يتجاوز الأدوات الفنية. في هذا الجزء من هذا الكتاب سوف نكتشف ونوضح ما هو المطلوب على وجه التحديد لكي تصبح مدرباً ناجحاً على جميع مستويات العلاقات الإنسانية، وهذا التدريب يطلق عليه اصطلاحاً التدريب التحويلي أو الانتقالي، وقد وصف بشكل أكثر دقة وأطلق عليه قلب أو جوهر التدريب (غرين، ١٩٩٨).

في منظمات الأعمال الغربية التقليدية كان معظم القادة فيها (يضطرون إلى) أن يتبنوا أسلوباً قيادياً إدارياً يعتمد على عقلية التسلط وإصدار الأوامر حيث كان الهيكل التنظيمي الهرمي هو السائد في ثقافة العمل والتنظيم في ذلك الوقت. والانتقال من هذا النهج الإداري الصارم القائم على عقلية إصدار الأوامر إلى أسلوب الإدارة من خلال الحوار والتدريب التحويلي - وهو التدريب الذي يغير السلوك والتفكير يتطلب منا أن نبذل جهوداً كبيرة لا نتوقف عن تعلم بعض الأساليب والأدوات الإدارية. فهو يتطلب تغيير الطريقة التي نفكر بها. فهو يتطلب منا أن نكتشف ما نفكر فيه ونكشف عن رؤيتنا تجاه مهامنا ومسؤولياتنا وأدوارنا والنتائج التي نحاول تحقيقها من خلال الناس/ الموظفين الذين نعمل معهم، ثم نحول أو نغير كلاً من تفكيرنا وسلوكنا بشكل جذري.

والسؤال المطروح هنا هو لماذا هناك ضرورة للتغيير في أنفسنا وفي سلوكنا وفي طريقة تفكيرنا بهذا المستوى من العمق؟ أليس من الحكمة أن نجعل بيئة العمل تتجنب الدخول في تفاصيل لجوانب الشخصية للموظفين؟ لماذا لا نتعلم بعض الأساليب والأدوات الجديدة في الإدارة، ثم نبدأ العمل بالتدريب؟

إن الحقيقة هى أن الجوانب والعوامل الشخصية فى حياتنا موجودة معنا فى بيئة أعمالنا. فصفاتها الشخصية لا تنفصل عنا عندما نكون فى أعمالنا. فكل شخص منا يأتى إلى أمكنة العمل بكل صفاته وخواصه المتعلقة بأفكاره ومواقفه وآرائه وسلوكياته وعاداته واحتياجاته ورغباته ومخاوفه وأدواره وكل الظروف العامة التى يعيش بها. فالتدريب التحولى لا يأتى بالجوانب والصفات الشخصية إلى أمكنة العمل. إنه ببساطة يعترف بأن العنصر أو المكون الشخصى للموظف هو جزء من العمل نفسه، ويقدم له إطاراً عملياً - وهو قلب المدرب - للتعامل بشكل فاعل مع الموظف الإنسان ككل كمنظومة واحدة، أخذاً فى الاعتبار جميع احتياجاته العقلية والروحية والوجدانية والاجتماعية والنفسية، وظروف الحياة بصفة عامة.

عندما تكون رئيساً فى العمل:

كن أميناً وصادقاً فى الإجابة عن الأسئلة التالية:

عندما كنت رئيساً وكان لديك سلطة على الآخرين، هل وجدت فى نفسك الرغبة فى فرض إرادتك وقوتك ونفوذك على الآخرين؟ فى ذلك الوقت، هل شعرت أنك شخص قوى ومتمكن؟ إنه من السهولة بمكان أن تكتشف أنه حتى الرؤساء المتقدمين فى التفكير والمتطورين يمكن أن يتمتعوا بقوة السلطة والنفوذ التى بين أيديهم ويمارسوها بشكل غير سليم. معظمنا قد يكون لديه بعض الأفكار والمعتقدات الإنسانية التى تجعله ضحية وفريسة للعقلية التالية:

- إن نواتنا قد استثمرت فى المهام والأدوار التى توقعنا فى مصادد سلطاتنا.
- نحن نعتقد أنه إذا قمنا بواجباتنا، فمن العدل أن نتوقع أن يؤدى الآخرون (الموظفون) واجباتهم كذلك.
- نحن نخاف من التغيير، ولذلك نصرف النظر ونغض الطرف عن أسلوب السيطرة والتحكم.
- نحن نخاف أن نقع فى عيون العالم.
- نحن نكون عادات ونمطاً من السلوكيات وطرقاً فى التفكير تجعلنا نعيد فرضاً ونؤكد على صحة وسلامة طريقة أسلوب الرئيس فى الإدارة.

يضاف إلى هذه القائمة الحقيقة التي تؤكد وتقول إن معظم أدوارنا النموذجية النمطية في العمل هي أدوار رناسية، وليست تدريبية، وإن النظام الإنساني الذي نحن جزء منه وأحد مكوناته لا يقبل بسهولة التغيير في أدوار ومهام جديدة طويلة الأمد، أنت في هذه الحالة مديراً أو رئيساً في تكوينك العقلي وليس مدرباً.

دورة المعتقدات والنتائج:

إن دورة النتائج تصف بوضوح وبشكل لا يمكن تجنبه هذا النمط من العقلية في التفكير. والمدخل الرئيسي والهام لكسر هذه الحلقة وإيقاف هذه الدورة هو فهمها. لنبدأ أولاً مع المعتقدات أو الآراء.

إن معتقداتنا لها تأثير هائل في كيفية تعاملنا وتفاعلنا مع الناس. فما نعتقد ونعتقد أنه نؤمن به يحدد طريقة تعاملنا مع الآخرين. فسلوكنا يؤثر في طبيعة ومحتوى وجودة علاقاتنا مع الآخرين والتي بدورها تؤثر في سلوكهم. وهذا بلاشك يؤثر على النتائج التي نحصل عليها من هؤلاء الناس. وبالمقابل نجد أن النتائج عادة تعيد فرض تفكيرنا في تصحيح معتقداتنا.

فعلى سبيل المثال، إذا كنت تعتقد أنه من غير المناسب أن تشرك زملائك في شعورك وأفكارك تجاه العمل، يمكن أن يكون سلوكك هذا سلوكاً جافاً وصارماً، وأنت تضع حاجزاً بينك وبين العاملين معك. وإذا فسر هذا الموقف من قبل زملائك في العمل على أنه نوع من عدم الاهتمام بهم، يمكن أن يجعلهم يشعرون بأنك تقلل من أهميتهم وأنت تهددهم وترعبهم، وهذا بدوره سيجعلهم ينتهجون سلوكاً سلبياً تجاهك بناءً على ما استنتجوه من شعورك تجاههم. ونظراً لأنهم لا يشعرون بالارتياح للاتصال بك والتعامل معك، يمكن لهم أن يؤدوا أعمالهم استناداً إلى تفسيرات غير دقيقة ولا صحيحة لأوامرك وتعليماتك دون الرجوع إليك ليتأكدوا من فهمهم للعمل بشكل دقيق وسليم. وعندما ترى النتائج، يمكن أن تقول لنفسك انظر! إذا كنت أنا لا أثق بهم لكي يتلقوا تعليماتي الهامة بشكل صحيح، كيف لي أن أثق بهم بمشاركتهم بمعلومات شخصية عني؟ وتستنتج من ذلك أنه ليس بمقدورك على الإطلاق ولا من مصلحتك أن تجعل شعورك ومشاعرك حاضرة وموجودة معك في بيئة العمل.

مثال آخر، إذا كنت تعتقد أن المدير أو الرئيس يبدو صارماً وغير متسامح أو مرناً مع الأنظمة واللوائح، يمكن أن تكون أنت في هذه الحالة قاسياً ومتشديداً في معاقبة الأشخاص الذين يخالفون هذه الأنظمة واللوائح. وهذا الموقف يمكن أن يجعل الأشخاص الذين ترأسهم بشكل مباشر متوجسين منك ومتخوفين، من ثم يترددون في أخذ زمام المبادرة في اتخاذ أى قرار بأنفسهم أو تقديم مقترحات، ونتيجة لذلك، يمكن لأعمال إدارتك أن تسير بشكل معقول، ولكن يمكن أن يكون هناك قدر كبير من العمل المتراكم الذي لم يتم إنجازه أو قدر من المواهب التي لم يتم الاستفادة منها مما يحرم إدارتك من كسب وتحقيق التكريم والامتنان والمكافآت من الإدارة العليا للمنظمة - وهذا يكون بعكس الإدارات الأخرى التي نالت رضا ودعم الإدارة العليا - وسبب عدم رضا الإدارة العليا عن أداء إدارتك هو عدم قدرتها على البحث عن حلول إبداعية خلاقة لمشاكل العمل. وبسبب الإحباط الناتج من موقف الإدارة العليا، يمكن أن تصبح أكثر تشديداً في معتقدك وتزيد من السيطرة والتحكم والالتصاق بالأنظمة واللوائح والالتزام بها حرفياً وتسمى هذه الحلقة تعزيز وإعادة تقوية الذات وتسمى أيضاً تخليد الذات.

وبالمقابل إذا كنت تعتقد أن التعاون بين الموظفين سوف يؤدي إلى نتائج أفضل، يمكن أن تكون متفتحاً في آرائك وأفكارك وتشجع الآخرين: لكي يشاركوا ويساهموا في آرائهم وي طرحوا احتياجاتهم من أجل التوصل إلى حلول عملية. فالعلاقات في هذه الحالة تكون أكثر انفتاحاً وأكثر مصداقية وثقة. فالأفراد الذين تقودهم سوف يكون لديهم الرغبة والحماس لأخذ زمام المبادرة والمخاطرة في تقييم آرائهم دون تردد أو خوف، وسوف تحقق وتنال نتائج أفضل من جراء هذه العلاقة الإيجابية.

إن أسهل طريقة للتخلص من قوة دورة النتائج والخروج من فراغاتها يكون من خلال تغيير المعتقدات والأفكار. وفيما يلي قائمة توضح بعض المعتقدات والأفكار التي تدرج تحت جانب الرئاسة وتدعمها ومعتقدات أخرى تدعم جانب التدريب:

- الرؤساء يعتقدون أن هدف وظيفتهم هو دفع الناس وقيادتهم إلى إنجاز شيء معين، في حين يعتقد المدربون أن هدف وظيفتهم يكمن في الرفع من أداء الموظفين ودعمهم.
- يعتقد الرؤساء أنه يجب عليهم أن يخاطبوا الموظفين بلغة الأمر والتوجيه وإلقاء المحاضرات عليهم، في حين يعتقد المدربون أن وظيفتهم تكمن في الدخول في حوار مع الموظفين من خلال طرح أسئلة عليهم ومناقشة هذه الأسئلة والاستماع إلى آرائهم.

- يؤمن الرؤساء بالسيطرة على الآخرين والتحكم فيهم من خلال القرارات التي يتخذونها، في حين يؤمن المدربون بأن أدوارهم تكمن في التعاون مع الآخرين وتسهيل مهامهم: ليتخذوا قراراتهم وتقديم الدعم والمساندة لهم وتزويدهم بكل مقومات القوة التي تساعد على تنفيذ قراراتهم التي يتخذونها.
- يعتقد الرؤساء أنهم يعرفون الإجابات، في حين يعتقد المدربون أن من واجبهم البحث عن إجابات.
- يلجأ الرئيس إلى عامل التخويف كأداة مؤثرة لجعل الموظفين يؤدون التزاماتهم، في حين يلجأ المدرب إلى الإقناع وإبداء الأسباب للموظفين لحثهم وتشجيعهم على الالتزام في الأداء ولحفزهم إلى الإبداع.
- يعتقد الرؤساء أن وظيفتهم تكمن في إبراز وإظهار أخطاء الآخرين، في حين يعتقد المدربون أن وظيفتهم تكمن في الاستفادة من الأخطاء والتعلم منها.
- يؤمن الرئيس بحل المشاكل واتخاذ القرارات بنفسه، في حين يؤمن المدرب بمساعدة الآخرين وتزويدهم بكل ما ييسر ويسهل حل مشاكلهم واتخاذ قراراتهم بأنفسهم.
- يؤمن الرئيس بتفويض السلطة والمسؤولية، في حين يؤمن المدرب بالحاسبة والمصادقية النزينة.
- يؤمن الرؤساء بوضع أسس وإجراءات للعمل لابد للموظفين من اتباعها والتقيد بها، في حين يؤمن المدربون بتكوين رؤية ونظرة شاملة للآخرين عن العمل وتشجيع المرونة في الأداء والحث عليها من خلال القيم التي تشكل دليلاً إرشادياً لسلوك الموظف.
- يؤمن الرئيس بأن يتم أداء العمل بشكل صحيح، في حين يؤمن المدرب بأن يتم أداء العمل الصحيح.
- يعتقد الرؤساء أن قوتهم تستند إلى معرفتهم، في حين يعتقد المدربون أن قوتهم معرضة دائماً للنقد وتتأثر بأراء الآخرين بشكل سريع.
- يؤمن الرئيس بالتركيز على القضية الرئيسية في العمل، في حين يؤمن المدرب بالتركيز على الإجراءات التي تؤدي إلى نتائج القضية الرئيسية.

تحديات التغيير:

إذا لم تتأثر بالأدوار التي تؤديها في العمل، فإن التغيير سيكون سهلاً. إن قواعد وأدوار العلم التقليدية والعلاقات تقدم لنا أشياء كثيرة مقبولة. ولناخذ مثلاً الفوائد والأضرار المترتبة على عدم التغيير.

الفوائد والأضرار للرؤساء والمرؤوسين:

يتمتع الرئيس ببعض المزايا عندما يبقى ويستمر في رئاسته. فعلى سبيل المثال، يشعر الرؤساء أنهم يسيطرون على العمل، وهذا "صحيح" بشكل كبير (على الأقل حسب ما يفهمونه هم)، فهم يحتفظون بالقوة بأيديهم وفي مواقعهم وفي سلطاتهم، ولذلك يبقوا في المكان الذي يعملون به ويكونون مناسبين له، فهم لا يستفيدون إلا من قدر يسير من أوقاتهم في العمل ولفترة قصيرة، ويحافظون على عاداتهم القديمة في العمل، ويحتفظون بكل أساليب وأدوات تفكيرهم ومعتقداتهم الحالية.

ولكنهم بالمقابل يدفعون أثماناً لقاء بقائهم في مواقعهم والالتزام بأدوارهم كرؤساء (بخلاف لو غيروا أدوارهم إلى مدربين). والأثمان التي يدفعونها تشمل: فقدان وخسارة مساهمة الموظفين في الإبداع والابتكار، فقدان أفكار الآخرين ومرئياتهم تجاه الغير، فقدان البدائل، تبقى مشكلات العمل ملتصقة به ومن مسؤوليته وحده، عدم التعلم من الآخرين وعن الآخرين. ففي مثل هذه الحالات والمواقف، فإن الرؤساء يخلقون بيئة عمل تتصف بالازدراء بالموظفين. يضاف إلى ذلك، هناك دائماً مخاطرة عندما يقدمون هؤلاء الرؤساء حلاً لمشكلة معينة بشكل خاطئ، وإذا لم يعترفوا بهذا الخطأ فإن الامتناع سيزداد ويتضاعف.

كما أن الموظف أيضاً سيدفع أثماناً ويجني أرباحاً عندما يكون رؤوساً لرئيس معين يفكر بالطريقة الإدارية التقليدية. ففي الجانب الإيجابي لا يهتم كثير من الرؤوسين بالقرارات: لأنهم في العادة ينتظرون الرئيس أن يتخذ هذه القرارات. فهم مرتاحون من هذا العبء. فليس من واجبهم التفكير في مسؤولية القرار أو تحمل نتائجه وتبعاته، فهم في الجانب الآمن ويستطيعون أن يتخلصوا من كل المواقف الصعبة ببساطة من خلال قولهم "إنها ليست جزءاً من مسؤولياتي الوظيفية". فالمرؤوسون لديهم الإمكانيات والقدرات على التخلص من مسؤوليات ووظائفهم.

فى الجانب الآخر يجب على الرؤوسين أن يتفاضوا عن كونهم لم يسمح لهم بالتفكير والمشاركة، أو بعدم إشعار الإدارة لهم بأن ليس لهم قيمة معنوية وأنهم ليسوا مصدر ثقتها، فهم مهمشون للغاية. وعليهم أن يتعاملوا ويبحثوا عن حلول لامتعاضهم تجاه رؤسائهم، وأن عليهم ألا يتوقعوا أنهم سيحققون الكثير من التقدم والتطور فى وظائفهم فاحترامهم لذواتهم سوف يتعرض للمعاناة الشديدة.

الفوائد والأضرار للمدربين والمتدربين،

إن تحول علاقة الرئيس مع مرؤوسيه إلى علاقة تشبه علاقة المدرب بالمتدربين لن تكون بالضرورة علاقة طريقها مفروش بالورود. فهى أيضاً لها ثمن وتكلفة على الرؤساء. فعلى سبيل المثال، سوف يتعلم المدربون بشكل أكثر عن الآخرين وعن أنفسهم، ويشهدون تطور ونمو إمكانيات وقدرات الآخرين. وسوف يستفيدون أيضاً من علاقات العمل والأداء بشكل عام، ويشاهدون ويلاحظون على أنفسهم النمو والتحسين الذى طرأ عليهم كمدربين.

ولكن، سيجدون فى أغلب الأحوال أن المخاطرة ستكون أعلى وأكبر على المستوى الشخصى وعلى مستوى علاقاتهم العامة مع الآخرين. فعليهم أن يتعلموا كيف يثقون بالآخرين بشكل أكبر. إن التدريب التحويلي يستغرق وقتاً أطول ويحتاج إلى شجاعة وجراءة شخصية أكبر من كون الشخص يقوم بدور الرئيس. فواجب على المدربين أن يتحملوا المسؤولية والمساءلة والمحاسبة مع الآخرين. وعليهم أن يكونوا أكثر ارتياحاً عندما يواجهون قضايا أداء وتنفيذ العمل. كما يجب عليهم أن يتخلصوا من وهم حب السيطرة والتحكم فى الآخرين.

كما أن المتدربين سوف يكشفون مجموعة من العوامل السلبية والإيجابية أثناء التحول من مرؤوسين إلى متدربين. ورغم أنه سيكون لديهم فرصة أكبر ليتطوروا ويتقدموا فى أعمالهم ومهاراتهم، إلا أنهم عندما يكونون متدربين فإن ذلك سوف يضيف مزيداً من المطالب والمهام الأخرى عليهم.

فعلاقات أعمالهم سوف تتحسن، ولكن سيتحملون مزيداً من المسؤولية والمحاسبة والمشاركة والمساءلة القانونية. وسيكون هناك اعتزاز بالإنجازات الجديدة، ولكن يمكن أن تكون هذه الإنجازات غير مريحة لهم؛ نظراً لأنهم لم يعتادوا بعد على طرق العمل الجديدة.

سيشعرون أن لهم قيمة أكبر، ولكنهم سيكتشفون أن أسلوب العمل الجديد يتطلب منهم أن يغامروا أكثر أثناء أدائه. فالعمل موجه نحو الإنجاز، وعليهم أن يتغيروا باستمرار. وسيجدون أنفسهم أنهم ينجزون أعمالاً بمستويات ومعدلات أعلى من قبل، ولكن ليس من السهولة عليهم أن يسمعوا أو يتلقوا ردود أفعال المدرب بطريقتهم الخاصة الشخصية من خلال تفسير المقترحات كما لو كانت انتقادات شخصية.

وإذا تفحصت ونظرت عن قرب لهذا الأسلوب، سوف تجد بعض التوجهات الجديدة لهذا العمل. فمعظم التضحيات التي قدمها الرئيس والمؤسسون للتحويل إلى الأسلوب الجديد - علاقة المدرب بالمدرّب، بدلاً من علاقة الرئيس بالمؤسّس - هي تضحيات قصيرة المدى. فقواعد العلاقة التقليدية بين الرئيس والموظف التابع له في إدارته تتيح للموظفين فرصة البقاء في مناطق مريحة لهم شخصياً، أي أنه لا يوجد أحد يتدخل في أعمالهم بشكل مباشر. إن الأثمان المدفوعة، على أية حال، هي أثمان طويلة الأمد وتقلل وتضعف الإمكانات والقدرات الإجمالية لكل من الفرد وفريق العمل والمنظمة. فهذا التحويل ليس سهلاً، فكل واحد منا سوف يكون محكوماً بالنظام العقائدي للمنظمة الذي يجعل الجميع يفكر في كيفية ما يجب أن يكون عليه الأداء. وهذا المنطق العقائدي الجديد سوف يصفى وينقى خبراتنا القادمة، ويجعلنا نتفاضى عما يحدث خارج نطاق نظامنا الذي نتعامل معه.

المعتقدات والأفكار التي تعوق التدريب التحويلي؛

إنه من المفيد جداً أن تتعرف وتتعترف بالعوائق الشخصية التي تحول دون تحولك من مدير إلى مدرّب. انظر إلى القائمة التالية، وحدد ما إذا كنت تجد نفسك في إحدى حالاتهما، أو أن أياً منها ينطبق عليك؟.

- لا أعرف كيف أدرب. ليس لدى الرغبة أن أدرب. لا أجد في نفسي أي مؤهلات أو استعداداً للتدريب.

- التدريب ليس له قيمة في هذه المنظمة. لا يوجد قواعد للتدريب النموذجي هنا. سوف أكون مختلفاً لو نفذت التدريب بنفسى وبشكل منفرد. لن أكون مدعوماً من أحد إذا قمت بالعمل التدريبي.

- إن المزايا والفوائد من التدريب غير واضحة بالنسبة لى. انظر إلى واقعى الحالى
- فأنا لم أتلّق أى تدريب وأنا ناجح فى عملى الآن أنا أنجز عملى على أكمل وجه.
- لا أريد ردود أفعال من الغير أو معلومات مرتدة من الآخرين.
- إن التدريب ليس وظيفتى وليس من مسؤوليات عملى. شخص آخر سوف يقوم بهذه الوظيفة .
- إن التدريب يحتاج إلى وقت طويل لى نتعلم كيف نؤديه. إن احتياجاتى المباشرة هى أكثر وأعظم من حاجاتهم المرتبطة بتطوير أدائى. إن الأشياء الأخرى بالنسبة لى هى أكثر أهمية، ولذلك سأقوم بالتدريب لاحقاً.
- إن التدريب عمل غير مريح، إنه صعب، إنه يستهلك الوقت، إنه غير ضرورى.
- إن التغيير عمل مخيف، أنا أخاف من أن أسأل كيف. سوف أفقد السيطرة والتحكم فى الآخرين. سوف أرتكب أخطاء .
- لدى خبرات شخصية سيئة من التدريب. فالتدريب لا يحقق الفائدة المرجوة منه .
- أنا لا أثق بأحد بأن يدربنى، أنا لا أحب أن أواجه أو اصطدم مع أحد .
- أنا لا أستطيع أن أتغير، أنا لا أرب أن أتغير .
- التدريب لن يحدث أى نوع من التغيير، فالناس لن يحافظوا على عهودهم .
- الناس لا يرغبون فى أن يتلقوا التدريب، الناس كسالى ولن يستجيبوا لمتطلبات التدريب، إن الموظفين يعرفون ما أفكر فيه تجاههم .
- إن التدريب هو نوع من الهوس الإدارى الجديد، فهو مثل الموضة. التدريب كلمة جديدة لترأس الناس والتسلى بهم إدارياً.
- إن العمل الحقيقى والفعلى هو أكثر أهمية من التدريب .

انظر إلى القائمة أعلاه، ثم حدد أى من موضوعاتها تتناسب مع ميولك؟ هل هناك أى من النقاط والمواضيع الموضحة فى القائمة قريب جداً من معتقداتك وأفكارك؟ هل لديك معتقدات ورؤى أخرى يمكن أن تصف التدريب وتوضح علاقتك به؟ إذا كنت ترغب بصدق أن تكون مدرباً، يجب ألا تعير المعتقدات والأفكار التى وردت فى القائمة السابقة أدنى

اهتمام. فحاول تحييد وإبعاد هذه المعتقدات لفترة من الزمن، ثم انظر فى النظام العقائدى الجديد الذى يمكن أن يدعمك فى تغيير حلقة نتائجك الشخصية كما لو كنت مدرباً تحويلياً.

تقوية معتقدات وأفكار المدرب،

متلما يفعل الرؤساء فى وضع أنظمة تفكير لتسند وتقوى حلقات النتائج الخاصة بهم، كذلك يفعل المدربون، حيث لديهم مجموعة أفكار تدعم حلقات نتائجهم. وفيما يلى توضيح لطريقة تفكيرهم.

- بصفتى قائداً، أنا مسؤول عن أداء عملى وعن أداء عمل الآخرين. فأننا أريد أن أكون ناجحاً ومتفوقاً فى دورى وفى عملى. وأدرك أن كل الأعمال الهامة للمنظمة التى أعمل بها تنجز من خلال العاملين فى المنظمة. فأننا لا يمكن أن نحقق النجاح والتفوق ما لم يكن جميع زملائى فى العمل - سواء كانوا يعملون فى المستويات العليا والقيادية فى المنظمة أو فى الإدارة الوسطى أو يعملون معى فى نفس المستوى التنظيمى - قد حققوا النجاح أيضاً.

- أقدر وأعرف أنه ليس لدى كل الإجابات، وأن الآخرين سيكون أداء أعمالهم أفضل وأكثر إذا سمح لهم باكتشاف ومعرفة الأجوبة بأنفسهم. على أية حال، أنا لدى الخبرة والتجربة والحكمة والرؤى والأفكار الجيدة لأقدمها لهم.

- يمكن أن أساعد الآخرين لى ينجزوا أعمالهم ويحققوا أهدافهم بشكل أفضل وأكبر إذا شاركهم بما أعرف. فأننا أستطيع أن استخدم التدريب كأسلوب وكإجراء لتقوية الموظفين ودعمهم وحثهم وإلهامهم لى يحققوا مستويات أعلى فى الأداء.

- لذلك اخترت أن أكون مدرباً تحويلياً.

وهذا سيقودنا إلى عقيدة المدرب التحويلي الذى يعتمد على الأفكار التالية:

- إن الناس وراثياً وفطرياً إيجابيون وجديون ويرغبون فى المساهمة الفاعلة فى الأداء.
- إن الناس يقدمون أفضل ما عندهم خلال أدائهم للعمل حسب ما يعرفون، وعلى وعى تام بكل مراحل العمل وفى كل لحظة منه.

- إن الناس يرتكبون الأخطاء، ولكن معظمهم لا يرتكبون الأخطاء عن قصد وإصرار.
- يمكن للأخطاء أن تشكل إطار عمل إيجابى وفرصة يتعلم منها كل عضو من أعضاء الفريق.
- إن تحديد وتحجيم معتقدات ورؤى الناس تجاه إمكاناتهم وطاقاتهم ومقدراتهم تجعلهم لا ينجزون الأعمال بشكل أفضل مما ينجزونه الآن.
- نظراً لأن معظم أداء العمل يتم إنجازه من خلال تعاون الناس فيما بينهم ومن خلالها، فإن تحويل فاعلية أدائهم الشخصى سوف ينعكس تلقائياً وبشكل إيجابى على أداء الفريق.
- إن الناس يدعمون ويساندون التغيرات التى يكونون هم أطرافاً فى أحداثها، وليست التغيرات المفروضة عليهم بالقوة.
- إن التسلط والرقابة غير الضرورية تسبب الامتناع والرفض والاستياء، فالناس يفضلون أسلوب القيادة وليس أسلوب الإدارة.
- المقترحات والأفكار التى تقدم من أى شخص من خارج فريق العمل ستكون مفيدة للغاية خصوصاً إذا كانت الحاجة قائمة لها.
- يمكن للتدريب أن ينشئ علاقات قوية مبنية على الثقة إذا كان المدربون حريصين وأمناء فى طرح أفكارهم ومشاعرهم للمتدربين.
- يجب ألا يتم تجاهل وإهمال شعور المتدربين (الناس). فالنظرة الموضوعية للشخص تقتضى أن يتعرف المدرب على كل ما لدى هذا الشخص بشكل متكامل.
- إن الناس يحترمون ويقدررون ردود الأفعال والآراء الواضحة والصادقة والأمانة التى تقدم بطريقة مباشرة.
- إن الناس يريدون بالفعل أن يحسنوا من أدائهم للعمل.
- إن كل هذه الأفكار والمعتقدات يمكن تلخيصها فى مصطلح جديد خاص بالمدرّب التحويلي ونطلق عليه القاعدة الذهبية. فالمدرّب وفق هذه القاعدة يكون له احترام وموقف إيجابى تجاه الآخرين. هذا الموقف هو الذى يمثل ويرمز إلى التدريب التحويلي. التحدى يكمن فى قدراتنا فى منع الأفكار التى تعوقنا من أن نصبح مدربين. عندما تكشف أنفسنا بوعى تام ونستبدل أنظمتنا وطرقنا المحدودة فى التفكير والاعتقاد وطاقاتنا ونزعاتنا فإننا سوف نتغير. إنها مسيرة ناعمة، وتستحق بذل الجهود من أجلها.

سيرة المؤلفين:

توماس كرين: هو مستشار و مدير حوارات علمية عامة ومؤلف ومدرّب. كما أنه متخصص في مساعدة القادة في كيفية تكوين فرق عمل تؤدي مهامها بشكل أفضل. وهو يعمل مع كل القادة على جميع مستوياتهم التنظيمية ومع فرق الأعمال التابعين لهم يطورون فاعليتهم (الفرق والقادة) ليحققوا أهداف الأداء.

ألف كتاب بعنوان (جوهر التدريب). ولهذا الكتاب عنوان آخر اسمه (حب وهيام توماس). هذا الكتاب يركز على كيفية تغيير تركيبة عقلية الرئيس لتصبح عقلية "مدرّب". أما فكرة هذا الكتاب فهي موجهة نحو الأداء، فإذا توافر في المنظمة ثقافة معلومات مرتدة غنية، فإن هذه الثقافة سوف تدعم إستراتيجية أعمال المنظمة وستؤدي إلى مستويات أعلى وأقوى من الأداء.

عمل توماس مستشاراً وقائداً خلال الخمسة عشر شهراً الماضية في شركات ومنظمات أعمال صغيرة وكبيرة الحجم. وكانت جهوده أثناء عمله تنصب على التغيير الإستراتيجي والتوافق الثقافي في المنظمة. ومن ضمن الشركات والمنظمات التي عمل بها ما يلي: آي إي إس كوربوراشن، أنا داركو بتروليم، آي تي كيرني، بيكر وبوتس، بيل إتلانتيك، سي بي إس، كونتيننتال إيرلاينز، داي نيرجي كوربوريشن، إنرون كوربوريشن، أكيو فاسيرفر، كرون بلازا ريدوندو بيتش، ديكسي لاين، ديوتي فرى إنترناشيونال، فلوريدا بوار أند لايت، جي بي يونكير، هيلين وود وارد، أنيمال سينتر، هيلتون غراند فيكاشن، هوليدي إن كراون بلازا، هوم سيفينغ أوف أمريكا، هوست ترافل ديفيشن ماريوت، كي إف سي (كونتاكي فرايد تشكين)، مايكرون إليكترونك، كي بي إم جي بيت مارويك، لوس إلا موسى لابورا توري (معمل)، نيويورك، إن واي إن إي إكس، كوال كوم، جامعة سان دييغو الحكومية، شركة شل للغاز، أو شركة جنوب كاليفورنيا للغاز، مجموعة سونات، تيلي داين/ إيان آي روناو تيكال، تايم ميرور، ترانسكو إنيرجي، يونيتد إيرلاينز، فاستار ريزورسز، فون غروسري كومبني، ووسترن إليكتروك إنكور بوراشن.

قبل أن يؤسس كرين للاستشارات عام ١٩٩٥، كان نائباً لرئيس مجموعة سين - ديليني ليدرشب، وقدم استشارات للعملاء العاملين في مجال التغيير الثقافي الإستراتيجي. بالإضافة إلى ذلك، عمل في مجال التخطيط المالي، ووظائف إدارة المشاريع في شركة سولار تيرباينز، وهو قسم تابع لمجموعة كاتربيلر، حصل على درجة البكالوريوس من جامعة بورو ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة دريك.

الفصل الحادى عشر

كيف تجعل العلاقات التدريبية تحقق أفضل النتائج للمتدرب

نون كريسون وكبرى لارسون:

إن المتدرب يمنح فرصة نادرة عندما يعمل مع المدرب. هذه الفرصة الثمينة تتيح للمتدرب الاستفادة من المتدرب من خلال العمل معه. ولكي يستفيد المتدرب من العمل التدريبى، لابد أن تتوافر لديه المهارات الضرورية للتدريب، وكذلك التركيبة العقلية الصحيحة المناسبة حتى يتمكن من أن يحقق أكبر فائدة وخبرة من التدريب.

ولسوء الحظ، فإن الشخص المتدرب يمكن أن يدمر بوعى أو بغير وعى العملية التدريبية. فمن خلال تجاربنا وخبراتنا وجدنا أن هناك ست مشكلات ومآزق عامة شائعة يمكنها أن تجعل المتدرب لا يستفيد من التدريب المقدم له بالشكل المطلوب. فى هذا المقال، سوف نغطى جميع هذه المشكلات الستة، ونتطرق أيضاً إلى مجموعة من الطرق التى تساعد المتدرب فى أن يتجنب هذه المشكلات لكي يحصل على أعظم وأفضل النتائج والمكاسب من العملية التدريبية. إن أكثر ست مشاكل وعوائق شائعة فى الحقل التدريبى يواجهها المتدرب خلال التدريب هى:

١- الفشل فى الانتظام الكامل والالتزام فى التدريب.

٢- التوقعات غير الواقعية.

٣- اتخاذ موقف دفاعى كامل.

٤- الدور السلبي من العملية التدريبية.

٥- التعامل مع التدريب بحذر.

٦- الفشل فى إشراك الآخرين.

المشكلة الأولى - الفشل فى الانتظام الكامل والالتزام بالتدريب:

إن العمل التدريبى سيفشل منذ بدايته إذا لم يكن هناك التزام وانتظام واحترام حقيقى من قبل المتدرب لهذا العمل.

فعلى سبيل المثال، كان جوى غاضباً جداً عندما ناقشه مديره المباشر وأخبره بأنه بحاجة إلى بعض من التدريب. كان جوى يعرف أنه شخص عدواني وعنيف، وهو دائماً كذلك، وكان دائماً يبلغ بذلك من الجميع وبخاصة من الإدارة. وكان هو في الواقع يعتبر عدوانيته وصلافته أحد العوامل القوية والهامة التي ساعدته في النجاح في عمله. فكان يعتقد دائماً أنه شخص قوى. فقد كان يقول دائماً لرئيسه أنه إذا كان هناك شخص يحتاج إلى مساعدة (تدريبية) فقد يكون أى شخص في المنظمة إلا هو. فقد أوضح لمدربه الافتراضى أنه ليس بحاجة الى التدريب.

وهناك عدد من الأساليب المحتملة التي تعوق توافر الرغبة الكاملة والالتزام الفعلى بالتدريب من قبل الشخص المرشح له. وهذه الأسباب هي:

١- يمكن أن يكون المرشح للتدريب لا يعرف بالتحديد الهدف من التدريب.

٢- يمكن المرشح للتدريب أن ينظر إلى التدريب على أنه عقوبة تم إيقاعها عليه لقاء سلوك معين وليس فرصة منحت له. فالشخص يمكن أن يمتنع وأن يثور ويتمرد ضد التهمة المفتعلة والمفترضه أنه "مدير ردىء وسيئ" ويمكن أن يترجم تمرد وثورة هذا الشخص ويتحول إلى عنف فعلى وحقيقى. وبالمقابل، يمكن أن يأخذ تمرد هذا الشخص وامتناعه شكلاً آخر يتصف بالحذاقة والمكر والدهاء بحيث يقبل التدريب ويدخل في العملية التدريبية ولكنه لا يأخذها بمحمل الجد. فهو يذهب إلى التدريب دون أن يبذل جهداً مهماً للاستفادة منه.

٣- يمكن أن يكون الشخص المرشح للتدريب لا يتق بدوافع وحوافز الرئيس الذى رشحه.

إن من المهم جداً أن ندرك أن العلاقات والعمليات التدريبية وأنشطتها هي علاقات والتزامات متبادلة بين كل الأطراف المشتركة فيه. فبدون التزام فعلى من جميع أطراف التدريب، فإن الشخص المرشح للتدريب لن يأخذ التدريب بمجمله على محمل الجد. وبالمقابل سنجد أن المدرب سوف يحبط وتقل رغبته في التدريب، ثم يبحث عن مكان آخر للتدريب يبذل فيه جهده العلمى، وفى هذه الحالة، فإن كلاً من المدرب والمتدرب يكونان قد خسرا فرصة تدريبية هائلة وعظيمة.

فعلى جميع أطراف التدريب أن يعملوا بجد ونشاط لإنجاز الهدف الخاص بتطوير الأداء. بلا شك سيكون هناك إشكالات ومعوقات تتعرض لها العملية التدريبية، ولكن من

المؤكد أن الالتزام الكامل والفعلى بالتدريب من قبل المتدرب والمدرّب كفيل بأن يؤازر ويحمى جهودهم خصوصاً فى المراحل الصعبة للتدريب.

فعلى سبيل المثال، كانت السيدة ليندا تعتقد أن التدريب فرصة عظيمة للتعلم، وكانت تحضر وتستعد لمسؤوليات مستقبلية جديدة. فقد قررت أن تطور من فعاليتها وأدائها وقدمت أفضل ما لديها من جهود لهذا الغرض، وخصصت وقتاً وجهداً كافيين لتفكر وتبحث عن طرق جديدة لتستطيع من خلالها حل مشكلات العمل التى تواجهها، وقد أخذت زمام المبادرة واتصلت بمدرّبها وطرحت عليه مجموعة من الأسئلة. والنتيجة أن تدريبها تكلل بالنجاح.

المشكلة الثانية - التوقعات غير الواقعية:

كثير من الأشخاص الذين يرشحون للعمل التدريبى يكون لديهم توقعات مسبقة غير صحيحة أو غير واقعية عن العمليات التدريبية، من هذه التوقعات ما يلى:

– أن السلوك يمكن تغييره بكل سهولة: فالشخص الذى يتلقى التدريب قد يعتقد أن جميع المشكلات السلوكية للمتدرب توجد لها حلول سهلة وسريعة. فعلى سبيل المثال، كان الأفراد الذين يعملون مع السيدة إلين يشعرون أنه ليس لديهم الفرصة ليطرحوا أفكارهم وآراءهم واهتماماتهم.

وكانت إلين تبالغ فى تبسيط مشكلاتها السلوكية. فبدلاً من أن تحاول أن تفهم سبب ضعف ورداءة سلوكها الاتصالى مع الآخرين، قررت عقد اجتماع أسبوعى مع الموظفين الذين يعملون فى إدارتها. فقد كانت تعتقد أن هذا الإجراء سوف ترضى به رئيسها المباشر. ولسوء الحظ، فقد ألغت معظم اجتماعاتها الأسبوعية معهم بسبب وجود أولويات هامة قد طرأت. ومع مرور الوقت استمرت فى نهج مزيد من سلوكها الهزيل مع موظفيها دون أن تدرك أنها تعمل ذلك، فكانت مشكلة اتصالها وعلاقتها مع الموظفين لا تشكل أولوية هامة تحتاج إلى علاج سريع وعاجل.

– إن عملية تغيير السلوك تحتاج إلى وقت طويل: يعتقد علماء السلوك أن نمط سلوك الإنسان يتكون فى العادة من تجارب عشرات السنين، ويجب على كل شخص يتلقى التدريب أن يدرك أن تغيير السلوك يحتاج إلى قدر كبير من الوقت ومن الجهد أيضاً.

- لا يمكن تغيير مجموعة من سلوكيات وعادات العمل في وقت واحد: بعض الناس يبالغون في تبسيط عملية تغيير العديد من السلوكيات بطريقة حماسية. فهم يعتقدون أن بإمكانهم تغيير أو اكتساب أكثر من سلوك في الوقت نفسه، وبشكل سريع. وهذا الاعتقاد يبدو أنه طموح جداً. إن أية مهارة سواء أكانت مهارة الاتصال الفعال مع الآخرين، أو حتى مهارة لعبة الجولف - يمكن تحسينها وتطويرها بالشكل الأمثل من خلال تفكيك وتجزئة السلوك الخاص بها ثم تقسيمه إلى خطوات ومراحل، ثم معالجة وتطوير كل خطوة منها بشكل مستقل عن الأخرى.

- التدريب الناجح سوف يمنح المكافآت والعائد الإيجابي: إنه من الخطأ الاعتقاد أن التدريب الناصح سوف يقود من تلقاء نفسه إلى الرقي والتفوق، أو أن يكون هناك عائد أو مكافآت محددة لنجاح التدريب.

ولأجل تجنب مثل هذه المشكلات، فمن الأفضل والمهم للغاية أن يناقش الشخص المرشح للتدريب توقعاته ورغباته وأهدافه من التدريب مع مديريه. وفي هذه الحالة، فإن النتائج ستكون واقعية وقابلة للتنفيذ والإنجاز.

المشكلة الثالثة - اتخاذ موقف دفاعي كامل؛

إن مواقفنا الدفاعية تحمي هدفاً معيناً لنا. فهي تحمينا من مخاطر متوقعة أو نعتقد بحدوثها. فالمواقف الدفاعية التالية تساعدنا في كيفية التعامل مع مشكلات الحياة كما هو موضح:

- التسويع أو التبرير: هذا موقف دفاعي يشرح ويبرر السلوك الذي لا نفهمه بشكل صحيح.

- اللوم أو الملامة عن مسؤولية خطأ معين: هذا السلوك الدفاعي يحمينا من أن نحمل أنفسنا مسؤوليات أكثر من طاقتنا.

- الإنكار: هذا السلوك يجعلنا نفهم ونستوعب بشكل كامل المعلومات التي يمكن أن نفهمها فقط.

ولكن، إن سلوكياتنا الدفاعية يمكن أن تسبب لنا أضراراً أيضاً، فيمكن أن تشوه علينا الحقيقة، ويمكن أن تفصلنا وتعزلنا عن الحصول على معلومات مفيدة لنا، ويمكن أن تجعل الكثير ينفر من التعامل معنا.

ولأجل أن يكون التدريب ناجحاً، لا بد أن يكون الشخص الذي يتلقى التدريب أميناً بشكل كامل عندما يفصح عن جوانب القوة الضعف لديه. يجب أن يكون صريحاً ومنفتحاً بلا حدود ولا قيود مع مدربه حتى يشركه ويدخله معه في أهدافه ومخاوفه ورغباته وأفكاره ومشاعره. إن المواقف الدفاعية التي يتخذها ويتبناها المتدرب تشكل إلى حد بعيد حجر عثرة في طريق التدريب وذلك بسبب حجبها للرؤية الدقيقة للمتدرب والمدرّب وكل من يشارك في العمل التدريبي. كما أن المواقف الدفاعية تقلل أيضاً من فهم واستيعاب المدرّب للشخص الذي يتلقى التدريب، من ثم تضعف من إمكانية المدرّب في مساعدة المتدرب.

كانت السيدة جواني تعتقد أن إدارتها للعمل فاعلة إلى حد كبير. فهي كانت ذكية وناجحة وكانت تكلف بأصعب المهام والمسؤوليات. كانت تتلقى ترقيات وعلاوات بشكل سريع. تصور ماذا عملت عندما وجه لها رئيسها المباشر تأنيباً قاسياً بسبب ضعف أدائها مع فرق العمل.

استخدمت الأسلوب الدفاعي بشكل قوى، ووضعت كل اللوم على الآخرين الذين من وجهة نظرها لا يستطيعون أن يواكبوا أسلوبها المتطور، وأنكرت الحقيقة المتعلقة بتجنبها الآخرين أو تأجيل أعمالهم والعمل بمفردها. وقد أعطت أمثلة كثيرة على أعمالها السابقة مع الآخرين (وقد كانت متعاونة معهم للغاية، واختتمت حديثها قائلة) إنها كانت تؤجل اجتماعاتها مع مدرّبيها: لأنها كانت مشغولة للغاية في عملها.

وكانت النتيجة أن السيدة جواني أقنعت نفسها أنها تعمل بشكل جيد وأنها ليست بحاجة إلى مساعدة. فموقفها الدفاعي كان واقياً لها من وجهة نظرها. أما من وجهة نظر الآخرين، فقد كان موقفها على عكس ذلك. فقد ازدادت نظرتهم السلبية تجاهها وشجبوا أعمالها وموقفها هذا.

المشكلة الرابعة - الدور السلبي في العملية التدريبية؛

يبدل بعض الأشخاص الذين يتلقون التدريب القليل من الجهود لمساعدة أنفسهم على التدريب، وفي الوقت نفسه تبقى أدوارهم سلبية في العمل التدريبي. وهناك العديد من الأسباب التي تؤدي إلى مثل هذه الحالات مثل:

- قد يعتقد المتدربون أن ترشيحهم للعمل التدريبي هو نوع من العقوبة، ولذلك يتمتعون ويستأثرون منه، ومن ثم يلزمون المدرب بأداء جميع أعمال ومتطلبات التدريب.

- يمكن أن يكون القادة المرشحون للتدريب قد وقعوا في حالة ارتباك وخرج عندما رشحوا للعمل التدريبي حيث إنهم تورطوا فيه، ومن ثم يحاولون أن يتذكروه أو أن يذكروا أنفسهم به بأقل قدر ممكن، أو:

- أنهم لا يفهمون بالتحديد أهمية القيام بدور إيجابي في العمل التدريبي فهم فقط يذهبون إلى التدريب استجابة وإرضاء لرؤسائهم حتى لا يعتبروا عليهم.

كلما كان الإنسان نشيطاً وفاعلاً ومندمجاً في العملية التدريبية، زادت الفائدة التي سيجنيها من التدريب. فالتدريب يوجه بالدرجة الأولى إلى شخص بعينه، فإجراءاته وأهدافه تخصص لتتناسب مع ظروف عمل شخص محدد، وليس كل برنامج تدريبي يناسب كل العاملين. وكما يقال في التعبير الدارج إن (المقاس الواحد لا يناسب الجميع). فيمكن للشخص الذي يتلقى التدريب أو المرشح له أن يكون (المهندس) الذي يضع خريطة خطة التدريب الخاصة به، وفي هذه الحالة، سيكون أكثر نجاحاً في التدريب.

إن الدور الإيجابي للمتدرب في العملية التدريبية يمكن أن تكون مساعدة ومفيدة في كل إجراءات وعمليات التدريب فهي مفيدة في:

- فهم التوقعات والنتائج والأهداف التي تسعى إليها الإدارة من التدريب.

- التعرف على مجالات الأعمال التي يمكن تطويرها.

- التماس المساعدة من الآخرين.

- طرح أسئلة ومناقشتها مع المدرب.

فعلى سبيل المثال، طالبت السيدة هيلين تفسيراً مقنعاً لترشيحها للدخول في برنامج تدريبي معين. وقد كانت تصغى لمديرها دون أية مقاطعة أو احتجاج أو اتخاذ أى موقف دفاعي. فعندما كان مديرها يخبرها عن بعض سلوكياتها وتصرفاتها التي لاحظها عليها والتي لها تأثيرات سلبية في الآخرين، طلبت من مديرها المزيد من المعلومات المتعلقة بتوقعاته منها في كيفية أداء العمل وما يمثله النجاح من وجهة نظره كمدير.

عندما قابلت السيدة هيلين مدربها، كانت جاهزة ومستعدة لمساعدة نفسها بنفسها. فقد طلبت معلومات عن توقعات المدرب ومعلومات عن إجراءات وأعمال التدريب. ثم عرفت المدرب بالأشخاص الذين يمكن أن يتحدث إليهم (موظفيها) ليتمكن من الحصول على مزيد من المعلومات والرؤى المختلفة عن سلوكها وعن تأثير هذا السلوك فى الموظفين العاملين معها.

وناقشت هيلين الفرصة التدريبية التى حصلت عليها مع زملائها والموظفين العاملين معها فى إدارتها، وأخبرتهم أن مدربها سوف يتحدث إليهم بخصوصها وطلبت منهم أن يتحدثوا إليه بكل صراحة وحرية. وشكرتهم مقدماً على مساعدتهم لها فى حديثهم الصريح المتوقع منهم مع مدربها.

قابلت هيلين بعد ذلك مدربها لتطلعه على السلوكيات والتصرفات التى تحتاج إلى مساعدة وتطوير. ثم بعد ذلك قابلت مرة أخرى زملاها وموظفيها فى العمل لتبلغهم بالتغييرات السلوكية التى ترغب فى إحداثها. وطلبت منهم أن يساعدها فى هذا الخصوص من خلال تقديم آراء ومعلومات ومقترحات تتعلق بالجوانب التى يجب تغييرها وتطويرها.

المشكلة الخامسة - التعامل مع التدريب بحذر؛

يمكن أن يكون التدريب مخيفاً. فالانفتاح مع شخص آخر (فى الغالب يكون غريباً) يمكن أن يكون مخيفاً. ولكى نحمى أنفسنا فى مثل هذه المواقف، فإن معظم القادة يخدعون أنفسهم ويخدعون الآخرين ويستخدمون أسلوب التضليل سواء كانوا على علم بذلك أو بدون علم.

فالشخص الذى يتلقى التدريب عادة ما يكون خائفاً من الفشل فى التدريب، ولكى يتجنب هذا الفشل، ويتظاهر بالنجاح أمام الغير قد يختار بعض جوانب التطوير فى أدائه التى تكون سهلة التنفيذ. ففى الظاهر، تبدو الإجراءات التدريبية ناجحة للغاية، ولكن فى الواقع العملى فإن مشكلة المتدرب الرئيسية مازالت قائمة ولم تحل بعد.

فعلى سبيل المثال، قد أبلغ هيكتور من قبل مديره بأنه بحاجة إلى المزيد من تفويض السلطة للأفراد العاملين معه، فهو كان شديد الاهتمام بالتفاصيل ويركز ويجمع كل مسائل ومسؤوليات العمل كبيرها وصغيرها فى إدارته.

وقد كانت إنتاجيته ضعيفة للغاية. وكان هيكتور متخوفاً - داخل نفسه من تفويض السلطة للآخرين، فلم يكن لديه الثقة ببعض الأفراد الذين يعمل معهم، فهم في العادة لا يستطيعون أن ينجزوا المهام التي كلفوا بها كاملة وبكل اقتدار، فهو دائماً يكمل أعمالهم التي كلفهم بها. ويعتقد أنه من الأسهل عليه أن يؤدي العمل بنفسه من أن يفوضه للآخرين ليقوموا به بدلاً منه. وكان يحب الانسجام بين العاملين ويتجنب المواجهة معهم مهما كان الثمن. وكان بعض الموظفين العاملين معه أكبر منه سناً حتى أن أحدهم كان هو الذي تولى عمل إجراءات توظيفه قبل عدة سنوات. وهذه الحالات على وجه الخصوص جعلت هيكتور يشعر بالصعوبة في مواجهة زملائه أو معاقبتهم.

ونظراً لعدم ارتياح هيكتور وتخوفه من المواجهة مع زملائه بخصوص ضعف أدائهم، اختار إدارة الوقت كمهارة يجب تطويرها. وهذه المهارة سهلة التعلم، ولكنها ليست القضية الجوهرية التي يجب معالجتها، وإن ما تم إنجازه وتحقيقه من هذه المهارة لم يؤثر بشكل إيجابي في سلوكه الذي تسبب في العديد من المشكلات في إدارته لعمله. فلو كان لديه الرغبة في أخذ زمام المبادرة وواجه التحدي في العمل وتجنب الحلول السهلة، فإنه يمكن أن يكون قد طور فعلاً من أدائه.

المشكلة السادسة - الفضل في إشراك الآخرين؛

يمكن أن ينظر الأفراد الذين رشحوا للتدريب من قبل رؤسائهم نظرة سلبية إلى التدريب. إن الموظف الذي يرشح للتدريب يمكن أن ينظر إلى هذا الترشيح على أنه نوع من العقوبة الإدارية التي توقع عليه. فيمكن للموظف أن يشعر بالحرج أو أن قيمته وهيبته تهتز أمام زملائه أو أمام موظفيه العاملين معه عندما يعرفون أنه بصدد الالتحاق ببرنامج تدريبي معين.

ونتيجة لهذا التخوف، فإن الشخص المرشح للتدريب يمكن أن تنشأ لديه الرغبة في عدم اطلاع الآخرين على مشروع التدريب الذي سيلتحق به.

فعلى سبيل المثال، كان جون غير سعيد على الإطلاق بقرار رئيسه المباشر الذي رشحه لدورة تدريبية لكي يطور من أسلوبه الاستبدادي في الإدارة وفي تعامله مع الآخرين. فقد كان متخوفاً من أن يفسر هذا الترشيح على أنه مؤشر وعلامة ضعف في نمطه القيادي، ولهذا حاول جون بقدر ما يستطيع أن يخفي موضوع هذا التدريب. فقد كان مراوغةً

ومتملصاً فى إجاباته عندما يسأل عن مدربه الذى كان يقدم له التدريب، حيث كان يرد بقوله إنه مجرد مستشار.

وهذا التخوف من التدريب لا يخدم فى العادة العمل التدريبى ولا أعمال المنظمة إلا فى الحالات التى تكون فيها ثقافة المنظمة تنتشر بها بشكل كبير عدم الثقة والانتقام والمنافسة حيث يتم خدمة الشخص بشكل أفضل وتدريبه من خلال جعله يظهر إلى العامة. فمن خلال إبلاغ وإخطار زملائه وموظفيه، يمكن للمدير أن يحصل على دعم ومساعدة منهم؛ لأن معظم الناس لا يحترمون الشخص الذى يعترف بنقاط ضعفه فحسب، بل يحترمون أكثر الشخص الذى يسعى إلى تطوير أدائه من خلال تصحيح نقاط الضعف لديه.

فإذا كان الشخص الذى يتلقى التدريب يجعل الناس يعرفون أنه يتلقى تدريباً معيناً من أجل العمل على تغيير بعض الأساليب والسلوكيات الوظيفية السلبية لديه، فإن الآخرين فى هذه الحالة سيقدمون له المساعدة والتوضيح. فهؤلاء المؤيدون والمساندون للرئيس يمكن أن يعدلوا ويغيروا من أساليبهم وسلوكياتهم عندما يتعاملون معه. والمتدرب يمكن أن يتلقى هذا التدريب على سبيل المثال، من أجل إتقان مهارة الإصغاء لمقترحات الآخرين. ويتقن مهارتها ويطبقها فى الواقع العملى ويبدأ فى الاستماع لمقترحات زملائه وموظفيه، فإن الأفراد العاملين معه سوف يثمنون هذا السلوك الجديد للرئيس ويقدرونه كل التقدير ويتغاضون عن سلوكه السابق الذى كان يتصف بعدم المبالاة، ومن ثم سوف يطرحون مقترحاتهم وآراءهم من جديد. كما أن العاملين مع المدير صاحب السلوك الجديد سوف يساعدونه من خلال ما يقدمونه له من ردود أفعال وآراء تخص كل محاولة ناجحة أو غير ناجحة فى عملية التغيير فى المستقبل.

وقد أكدت بحوثنا التى أجريناها فى شركة كىلتى غولد سميث على أهمية إشراك الآخرين فى العملية التدريبية وإطلاعهم على مجرياتها وأهدافها. فبعد أن استطلعنا آراء آلاف الأشخاص، كانت النتائج واضحة وصريحة، أنه كلما ضاعف المدير من إشراك الموظفين فى العملية التدريبية؛ زادت قناعتهم بإمكانية تطور وتحسن أداء هذا المدير.

الختام:

يمكن أن يحقق التدريب فائدة كبيرة لجميع المشاركين فيه. ولكى تحقق أعظم الفوائد والثمار من العمل التدريبى، على الشخص الذى يرشح للتدريب أن يتجنب المشكلات التى تم إيضاحها وشرحها فى هذا الجزء والتى تعوق نجاح التدريب.

ويمكن تلخيص المقترحات التى وردت فى هذا الجزء فى الشكل التالى رقم (١١-١):

الشكل رقم (١١-١) كيف نحقق أعظم الفوائد من تدريب القادة

الموقف الإيجابي من التدريب	الموقف السلبي من التدريب
التدريب خبرة وتجربة إيجابية وفرصة عظيمة	التدريب خبرة وتجربة سلبية، فهو نوع من العقوبة
التدريب فرصة للتطوير المهني للفرد	التدريب فرصة للتخلص من أعباء العمل
الأمانة والصدق والإخلاص في التدريب هي أفضل وسيلة	التدريب مجرد لعبة يمكن التسلي بها
المدير يتمتع بعقل مفتوح	المدير يعاني من عقل مغلق غير واثق من أحد
المدير لديه الرغبة في أن يثق بالآخرين ويأرائهم	المدير لا يثق بالآخرين
يتقبل آراء ومقترحات الآخرين دائماً	يرفض مقترحات وآراء الآخرين دائماً
يساعد الآخرين على الإنتاج (يقول لكل شخص أنت مهندس العمل)	سلبي ولا يقدم المبادرات (فهو يقول للآخرين أنتم وجدتم لكى تعملوا كذا وكذا)
يعتقد أن الشفافية والوضوح والانفتاح على الآخرين يمكن أن تؤدي إلى النمو والتطور	حذر جداً يتخذ مواقف دفاعية من أى شيء جديد

المرحلة	ما يجب فعله	ما لا يجب فعله
تحديد الحاجة إلى التدريب مقابلة المدرب	اطرح الأسئلة لفهم الأسباب الداعية إلى التدريب وإجراءاته وتوقعات الإدارة واحتياجاتها منه.	لا تتردد في قبول التدريب ولا تتخذ موقفاً سلبياً منه أو تعتقد بأنه بإمكانك عمل كل شيء.
جمع المعلومات وتقويم الاحتياجات	اطرح الأسئلة لفهم الأسباب الداعية إلى التدريب وإجراءاته وتوقعات الإدارة واحتياجاتها منه.	لا تذهب بشكل أعمى إلى التدريب أو بدون هدف محدد. تأكد من أن البرنامج التدريبي يناسب احتياجاتك ولا تقف مكتوف الأيدي أو متردداً.
وضع خطة للتدريب	شارك في هذه الخطة بشكل كامل وفاعل.	لا تختار الأهداف السهلة أو الآمنة أو ألا تشارك الآخرين في وضع الخطة وكن واقعياً بما يمكن إنجازه وتحقيقه من التدريب
نفيذ خطة التدريب	جرب وطبق أساليب جديدة في العمل، راقب نفسك وارصد أخطائك، اطرح أسئلتك وملاحظاتك للنقاش مع المدرب.	لا تمش مع التيار وتكن إمعة، حاول أن تطبق أشياء مختلفة، لا تقل للعديدين ما يرغبون في سماعه
قوم التطور والتحسين	شجع الآخرين على تقديم مقترحاتهم وأرائهم وردود أفعالهم، راجع الأهداف كلما اقتضت الحاجة ذلك	لا تقوم العمل بناء على النشاطات المبثوثة، وليس على النتائج، لا تعامل نتائج العمل على أنها مجرد أشياء للتأكد منها ثم مواصلة العمل.

سير المؤلفين:

نون كريسون: عمل مستشاراً فى مواضيع إدارية مختلفة مثل فاعلية المنظمات والأفراد. ومن عام ١٩٨١ إلى عام ١٩٨٧ عمل مسؤولاً كبيراً فى منظمة آر إتش آر الدولية، وهى منظمة تهتم بعلم النفس وعلم الإدارة وعلم النفس الإدارى. ومنذ عام ١٩٨٧ م استمر يعمل مستشاراً لحسابه الشخصى، بالإضافة إلى مشاركته فى أعمال استشارية فى منظمات أخرى عمل مع مجموعة (٧) ويست فى حقل أعمالها المرتبطة بالأسرة، وعمل كذلك مع مجموعة ريمبز أند أسوشييشن فى مجال استشارات الدولية، كما كان مسؤولاً عن أعمال وتطبيقات تطوير فرق العمل فى شركة كيلتى سميث وغولدسميث.

يعمل نون مع عملائه فى القطاعين العام والخاص فى مجالات تطوير فرق العمل، وإدارة وتسهيل اللقاءات والاجتماعات، وتدريب الرؤساء التنفيذيين، وفى مجال ما يعرف بـ ال (٢٦٠) درجة الخاص بتقويم التغذية المرتدة للأفراد والموظفين وفرق العمل، كذلك يعمل فى مجالات تدريب القادة، وإدارة التغيير التنظيمى. وباعتباره متخصصاً فى علم النفس ولديه ترخيص بمزاولة هذه المهنة، قدم العديد من المساعدات النفسية للمرضى وحقق نتائج متقدمة وعظيمة فى هذا المجال. شارك فى إنشاء وتصميم تقرير اسمه تقرير التطور المهنى وهو تقرير وضع فى الحاسب الآلى لتحديد خصائص شخصية الإنسان وتطبيقاتها فى مجال العمل. يعمل الآن فى حقل الصفات الشخصية للإنسان. وقبل عمله مستشاراً، عمل نون مديراً لبرنامج تطوير مهارات عمل الموظفين فى جامعة تينيسى. يحمل نون شهادة البكالوريوس فى علم النفس من جامعة ماساتشوست ودرجتى الماجستير والدكتوراه فى علم النفس الاستشارى من جامعة يوتا.

يثنى الذين استفادوا من استشارات وأعمال جون على مقدرته فى تكوين الألفة والصلة الحميمة مع الآخرين بما يجعلهم يتقبلون بسرعة فائقة عملية التغيير فى سلوكهم. يشمل عمله جميع المستويات الإدارية فى المنظمة، فهو يقدم استشارات لكل العاملين فى المنظمة بغض النظر عن رتبهم الوظيفية، ويطلب منه أحياناً أن يتدخل لحل مشكلات تتعلق بالإدارة التنفيذية العليا، ويعتبر واحداً ممن ينال احتراماً كبيراً فى النقابة المهنية الخاصة بعمله. كما اعترف متدبروه بأن أسلوبه المرح نافع ومؤثر لطرح مواضيع هامة وحساسة للغاية.

كيرى لارسون: هو شريك أساسى ومهم فى مجموعة الإستراتيجية الدولية للقيادة وهو نائب الرئيس لمجموعة (بيبول ديفلوبمنت أت تيلي ديسك) التى تتضمن وتشمل التخطيط التنظيمى والتنمية، والمزايا، المكافآت والتعويضات، والتدريب، والتوظيف. عمل فى السابق النائب الأول لرئيس شركة إى تى أند تى فى قسم الخدمات اللاسلكية، وكان مسؤولاً عن تطوير وتحسين أداء الموظفين شمل التخطيط التنظيمى والتنمية والتطوير، والمزايا والفوائد، المكافآت والعلاوات، والتدريب والتوظيف. بدأ كيرى عمله مع شركة أى تى أند تى منذ عام ١٩٨٣ عندما عُين فى هذه الشركة العملاقة ليقدم خدمات استشارية فى علم النفس التنظيمى لشركة ميك كاو سيليور. وقبل ذلك عمل كيرى نائباً للرئيس لشؤون التطوير التنظيمى لشركة أفيا إنترناشيونال حيث كان يرأس إدارة الموارد البشرية، وأسس شركة دولية مساعدة وتابعة للشركة. كما أنه مستشار كبير وهام فى مجموعة آر إتش آر الدولية، وهى منظمة علم نفس إدارية.

عمل كيرى أستاذاً فى فيرجينيا تيك وكان يلقى محاضرات فى علم النفس لطلاب البكالوريوس والماجستير فى جامعة يوتا وجامعة شمال تكساس. وهو يحمل شهادة البكالوريوس فى علم النفس من جامعة بريخ هام يونغ وحصل على شهادتى الماجستير والدكتوراه فى علم النفس من جامعة يوتا.

الفصل الثانى عشر التدريب بالمشاركة

تشيب بيل:

كان لدى زوجة أبى طير صغير اسمه (الولد الجميل). وقد علمته خلال السنوات الماضية أن يغنى مجموعة من الأغاني الجميلة. وفى يوم من الأيام، اشترت زوجة أبى مكينة تنظيف كهربائية. وكان لهذه المكينة أنبوب فى طرفها لسحب الغبار. وكانت زوجة أبى تعتقد أن تصميم هذه المكينة مناسب للغاية لتنظيف القفص الخاص بالطير. ولكن هل تعرفون ماذا حدث؟ رن الهاتف فى وقت ما فانطلق الطير مسرعاً واختبئ فى كيس المكينة الكهربائية.

فزعت زوجة أبى من هذا الحدث، ومزقت كيس المكينة الكهربائية، ووجدت الطير الصغير المسكين مازال حياً ولكنه مغطى كله بالغبار، وكان متسخاً للغاية، ثم أخذت الطير بسرعة إلى المغطس فى الحمام، ففتحت كل حنفيات الماء عن آخرها لتحصل على أكبر قدر ممكن من الماء لتنظيفه، حتى كادت أن تغرقه. وبعد أن أدركت أنها بالغت فى ردة فعلها، أخذت منشف الشعر الالى لتنفخ على الطير من الهواء الساخن لتجفيف شعره المبتل.

وفى أحد اللقاءات الدينية للكنيسة، سمع محرر الجريدة المحلية عن هذه القصة، وأرسل صحفياً ليكتب تقريراً عن هذا الحدث الشيق. وبعد نهاية المقابلة مع صاحبة الطير، سأل الصحفى السيدة قائلاً، "على فكرة، كيف حال الطير الآن؟"

وبدون تردد، وبدون ظهور أية تعبيرات على وجهها، أجابت السيدة قائلة إن الطير الولد الجميل - لا يغنى أية أغنية على الإطلاق الآن كما اعتاد. هو الآن جالس فقط فى قفصه يحدق بالآخرين.

أوقات التغيير:

نحن نعيش فى عالم متغير ومضطرب للغاية. كثير من العاملين الذين تم تعيينهم وتوظيفهم وظفوا لى "غناوا مجموعة أغان" بشكل يومى تقريباً تتأثر سلباً ببعض الأعمال والسلوكيات التى تدخلها القيادة على العمل مثل تصغير حجم المنظمة، أو إعادة تنظيم

الهيكل التنظيمي لها، أو الاندماجات مع المنظمات الأخرى المشابهة لها، وأعمال أخرى كلها تتسم بعدم وضوح الهدف العام للمنظمة. بعض الموظفين يقتصر دوره في مثل هذه الحالات على أن يجلس بعيداً ويتفرج ويحدق بعينه متفرجاً على هذه الأحداث والأعمال مثلما فعل الطير - الولد الجميل، وتنعكس هذه الأفعال على سلوكيات العاملين في المنظمة حيث يشعر العملاء والزبائن بآثار هذه التغيرات السلبية في الموظفين من خلال تعاملهم القاسي معهم وذلك بقولهم "هذه هي الأوامر والتعليمات". والرؤساء في هذه الحالة يكونون شهداء إثبات على هذا النوع من السلوك، فهم يجلسون ويحدقون في العمل وينصاعون للأوامر والتعليمات بعد تلقيها بدلاً من المشاركة الفعالة في وضعها، وهذا يؤدي إلى عدم المرونة في العمل بدلاً من الإبداع والابتكار، ويكون هناك مقاومة وامتناع بدلاً من تحمل المسؤولية.

هناك مجموعة من الموظفين مازالت تغنى في وسط هذه الأحداث والتقلبات والسلوكيات الإدارية السلبية. وفي محاولة من هذه المجموعة أن تعمل وتحقق ازدهاراً وتقدماً في أداء العمل، قلبت التنافر في العمل إلى توافق وتآلف. هؤلاء هم الناس الذين يرغبون في التعلم في المنظمات. وقد كتب الفيلسوف إريك هوفر عام (١٩٩٨) مانصه في الأوقات التي تشهد تغييرات هائلة وجذرية وشاملة، يبرز دور المتعلم (القائد) في وراثة الأرض، في حين يبقى الآخرون قابعين في عالم لم يعد قائماً أو موجوداً.

فالأشخاص الذين يتعلمون الأفكار الجديدة ليسوا فقط موظفين أسعد من غيرهم، ولكنهم سيكونون أيضاً آخر الأفراد الذين سيفقدون من على ظهر السفينة بعد أول موجة قوية تصطدم بسفينتهم.

إن الزيادة في أعداد الأشخاص الذين مازالوا يغنون يبدو أنهم لن يتمكنوا من إحداث تغيير على واقع المشكلة: لأن هذه التغييرات الهائلة من وجهة نظرهم قد حدثت لتبقى. ولن يحدثوا تغييرات من خلال تقديم مزيد من البرامج التدريبية أو الزيادة في سياسة عائذات الرسوم. بدلاً من ذلك، فإن مثل هذا التغيير يتطلب تغييراً منهجياً وجوهرياً في دور وسلوك القائد، بحيث يتغير دوره من الأب للمنظمة ليتحول ويكون المشارك الرحيم والرؤوف. إن الأمر يتطلب من جميع القادة أن يضيفوا إلى ذخيرتهم العلمية وخبرتهم الإدارية وأدوارهم سلوكاً إضافياً هاماً: لكي يصبحوا "مدرسين معلمين" أو "مرشدين ناصحين".

قوة تأثير الإرشاد والمشورة (سحر التدريب):

ماذا تعنى فى الواقع الفعلى كلمة الناصح أو المعلم المخلص. إن كلمة الناصح أو المعلم المخلص تعنى ببساطة الشخص الذى يساعد شخصاً آخر لكى يتعلم شيئاً معيناً يكون لا يعرفه بشكل كامل وجيد أو لا يعرفه أبداً بدون هذا المعلم. والمرشدون والمعلمون الناصحون المخلصون ليسوا قوة طبيعية خارقة، بل هم عبارة عن مجموعة من المدربين (القادة) المتعلمين نوى الحساسية الخاصة الذين يجب أن نثق بهم باعتبارهم مرشدين لنا.

إن المعنى التقليدى القديم لكلمة الناصح أو المعلم المخلص تشير إلى الشخص الذى يأتى فى العادة من خارج نطاق سلطة مدير أو رئيس معين فى إدارة ما، ويساعد هذا المدير أو الرئيس ليفهم طبيعة عمل منظمته المجنونة. وليس كل المعلمين أو المرشدين (المدربين) عبارة عن قادة. ولكن بلا شك، جميع القادة والمرشدين الفاعلين لابد أن يكونوا معلمين ومرشدين (مدربين) ناجحين. فالنصح والإرشاد والتعلم التى يمكن إجمالها فى مصطلح (التدريب) يجب أن تصبح جزءاً مهماً لا يتجزأ من مسؤوليات وأعمال أى قائد.

إن منظمات الأعمال لا يمكن لها أن تعتمد على برامج النصح والتدريب والمشورة وحدها لتضمن أن النظام العام للمنظمة يعمل بشكل عام على أكمل وجه. ورغم أن أنظمة وبرامج النصح والإرشاد والتعلم (التدريب) يمكن أن تكون مساعدة ومفيدة لأعمال المنظمة، إلا أن هذه الأنظمة وحدها، لا يمكن أن تكون كافية لتشكيل منظمة معلمة أو قابلة للتعليم. وحسب رأى إيه دى جيوس ودبى سينغ (١٩٩٧) إن قدرتك على التعلم، أسرع من قدرتك على المناقشة، وهذه هى الميزة التنافسية الدائمة والباقية لديك. فكل قائد لابد له أن يعلم وينصح ويرشد (يدرب)، ويجب عليه أن يوجه وينصح ويعلم المشاركين والعاملين معه الذين يؤثر أداؤهم فى أعمال المنظمة.

إن تعليم وإرشاد (تدريب) الموظفين لم يكن يوماً من الأيام عملاً يسيراً. فهناك مجموعة من المتناقضات الموروثة والمتعارضة بين أدوار الناصح والمرشد (المدرّب) وبين أدوار المدير. فالمرشدون أو المعلمون (المدربون) عليهم أن ينظروا نظرة شمولية لكيفية تطوير أداء الموظف على المدى الطويل، فى حين أن الرؤساء يهتمون بتنفيذ المهام اليومية للعمل من قبل الموظفين بشكل فوري وكامل. كيف يمكن للمرشد أو للرئيس أن يشجع الموظف أن يجرب نموذجاً ونهجاً جديداً فى العمل، أو أن يطبق سلوكيات وأعمال جديدة،

أو أن يحثه حتى لا يرتكب أخطاء فى أداء الأعمال - وهى من الأشياء التى من الأهمية تعلمها - يحدث ذلك عندما يعلم كل منهما (المدير والموظف) أن هناك مراجعة حتمية للأداء سوف يتم إجراؤها فى المنظمة؟ إن تجاوز هذه المشكلة الصعبة المتعلقة بالتعلم يمكن حلها فقط من خلال القيادة بالمشاركة.

تشجيع المشاركة من أجل التعلم:

إن التعلم بمنظور المشاركة يختلف بشكل جذرى عن التوجيه التقليدى الذى يقول أنا المعلم (الروحى) وأنت قليل الخبرة. التعلم وفق نظرية المشاركة تقول نحن جميعاً - قادة وموظفين - فى هذه المسيرة نهدف إلى تحقيق الكمال والتطور. بمعنى آخر، إن أعظم وأهم مكافأة أو هدية يمكن أن يقدمها المرشد الناجح (المدرّب) هى فى كونه مخلصاً ويحمى عملية التعلم نفسها. علماً أن عملية التعلم بالمشاركة لا تحدث ببساطة من تلقاء نفسها. فهى تحتاج إلى شخص لكى يحدثها، وعلى المرشد أو المعلم (المدير - المدرّب) أن يأخذ زمام المبادرة لهذا الغرض وأن يتفنن فى البحث عنها وصقلها.

إن العنصر الأساسى فى العمل المتعلق بنصح وإرشاد وتدريب الموظفين يشمل إعطاء وتسليم سلسلة كبيرة من هدايا ومكافآت وثمرات التعلم مثل النصائح وربود الأفعال والمقترحات والرؤى والتركيز والدعم. ولكن مثل هذه المكافآت التعليمية يمكن ألا ترى من خلال ما يقدمه المدرّب الناجح والمعلم كما يرى هو. إن الهدية أو الفائدة التعليمية، بغض النظر عن مقدار الكرم الذى صاحب منحها للآخر، لن تكون مصحوبة دائماً بالمرح واللهو. تذكر أية حادثة حديثة لشخص قال لك دعنى أعطيك نصيحة معينة أو أود أن أقدم لك بعض الآراء والمقترحات فى عملك. أعتقد أن ردة فعلك فى هذه الحالة سيتصف بالمقاومة والرفض أكثر من كونه سيتصف بالابتهاج والترحيب. إن فكرة الحماية لا تختلف عن ذلك.

إن المعلم والمرشد الذكى (المدرّب) يحدث ويوجد جواً من الاستعداد التام للحدث الرئيسى الذى سيقدمه. إن الأفكار النيرة المفيدة التى سيطرحها المرشد سوف تؤخذ على أنها عمل خير أو صدقة خاصة إذا قدمت هذه الأفكار فى جو تسود فيه علاقة حميمة وودية وأمنة وعادلة. إن العمل الإرشادى والنصح الإدارى والتدريبى يتضمن أربع مراحل. هذه المراحل هى:

- ١ - التمهيد والتحضير للتعليم.
- ٢ - تشجيع وتعزيز القبول والأمان.
- ٣ - تقديم ثمرات وفوائد التعلم.
- ٤ - دعم ومساندة القيادة الذاتية والاستقلال للموظف.

إن المرحلتين الأولى والثانية هدفهما الاستعداد لتحقيق الهدف أو الحدث الهام والرئيسى وهو - تقديم الثمار والمكافآت التعليمية - أما المرحلة الأخيرة بمجملها فهي لغرض قطع الحماية والدعم عن المحمى (الموظف/المتدرب) من أى اعتماد على المعلم أو المرشد (المدرّب).

المرحلة الأولى - التمهيد والتحضير للتعليم:

إن التحدى الأول الذى سيواجه المعلم (المدرّب) هو مساعدة (المحمى أو طالب الحماية والمساعدة) - المتدرب، على أن يتعلم العلاقة معه على أنها علاقة مشاركة حقيقية. إن تهيئة الجو العام للتعلم فى المنظمة يعنى تجريد العلاقة ما بين الموظف والمرشد / المدرّب من أية سمة من سمات القوة والسلطة أو أى شكل من أشكال العلاقة الهرمية بينهما. فطبيعة العلاقة الجديدة بينهما لا تحتاج ولا تغير أية أهمية لجانب التحكم والسيطرة، فهى بدلاً من نمط الخضوع والسيطرة للقائد / المدير، تهتم بأن يلتزم الموظف بإجراءات التعلم كسلطة عليا عليه أسمى وأعظم من سلطة القائد المدير. وهذا النمط من العلاقة يتطلب خلق نوع من الصلة والألفة والوئام ونوع من الصلة الوثيقة بين الموظف والمدرّب التى تضمن إزالة القناع الوهمى الخاص بالتفوق الإدارى للمدير.

إن كلمة الصلة والألفة والوئام الواردة فى السياق مشتقة من اللغة الفرنسية وهى تعنى إرجاع الشئ إلى أصله أو التجديد والتحديث المتصل.

إن نجاح علاقات التعلم والتدريب مع الموظف تعتمد على بداياتها، فإذا كانت البداية قوية وجيدة، فإن هذه البداية سوف تؤثر إيجابياً فى سير العلاقة وتطورها.

إن الحديث الذى سيدور بين المرشد (المدرّب) والموظف فى أول اجتماع بينهما سوف يحدد ما إذا كانت العلاقة بينهما ستكون مثمرة أو أنها ستكون مشحونة بالقلق والخوف.

إن جودة وفعالية التدريب والتعلم لن تتحقق أثناء هذه العلاقة إلا إذا تم إزالة الحاجز بين المدرب والموظف، وبدأ الموظف (المتعلم) فى أخذ زمام المبادرة والمخاطرة أمام المعلم الخاص به.

إن العلاقة التى تتصف بالوثام والألفة بين المرشد والموظف سوف تسهل وتسرع من جعل الموظف يتحمل المسؤولية ويتخذ زمام المبادرة أمامه.

فى الولايات المتحدة الأمريكية، هناك عادات وتقاليد تتبع لتقديم الهدايا أثناء زيارة صديق معين. فيمكن أن تكون الهدية تقديم زهور لصديقة تم مقابلتها لأول مرة، أو أن يفتتح الشخص حديثاً أو محاضره بإلقاء نكتة قصيرة، أو أن يقدم حديثاً قصيراً عند بداية طرح موضوع تخفيضات موسمية لسلعة معينة، كل هذه الحالات والمواقف تذكرنا أن الافتتاحيات المعبرة مهمة للغاية فى نفوس الآخرين. ولكن كيف يمكن للمرشد / المدرب أن يبدأ ويبنى علاقة قوية مع الآخرين تتسم بالوثام والمحبة والألفة؟

إن الألفة والمحبة والوثام تتشكل من خلال الانفتاح والوضوح والمصادقية. فالشخص العادى الذى يكون قلقاً ويشك فى مسألة معينة سوف يطرح مجموعة من الأسئلة والاستفسارات التى يمكن أن تهديه وترشده إلى معالم الطريق الصحيح. فيمكن أن يطرح أسئلة على النحو التالى: هل هذا الموقف يضايقنى ويحرجنى؟ هل هذا الشخص يستغفلنى أو يستغلنى؟ هل سأكون فعالاً ومتعاوناً مع هذا الشخص؟ هل هناك ضرر أو مخاطرة غير محسوبة ينتظرنى فى حالة تعاملى مع هذا الطرف؟

وعند أخذ الإرشادات فى الاعتبار من قبل الشخص المحمى (الموظف)، يكون من المهم للغاية على المرشد (المدرب) أن يكون سريعاً فى تقديم إجابات للموظف مصحوبة بترحيب وشعور إيجابى. بداية اللقاء بين المدرب والمتدرب يجب أن تكون دافئة وأن يكون هناك حماس بينهما ونظرات ولغة عيون معبرة، وإبعاد عوائق التعامل والإيماءات الجسدية بينهما، ومن ثم تبادل التحية الشخصية فيما بينهم، كل هذه المواقف والسلوكيات الإيجابية تساعد فى توفير وإيجاد علاقات واتصالات إيجابية بين المدرب والمتدرب، وتساهم فى توافر مناخ تعليمى وتدريبى متطور.

إن المرشد أو المعلم (المدرب) الذى يعتمد على قوى وهمية مثل (أن يجلس خلف المكتب ويحدق بالآخرين ويأمرهم أن يقوموا بكل الأعمال، ويجعل الموظفين يقرأون من تعبيرات وجهه أنه غير راغب فى التعامل والتفاعل معهم، فهو يخبرهم من خلال هذه التعبيرات

والمواقف بأنه يود ويرغب في أن يوجد حاجزاً بينه وبين موظفيه/متدربيه). فكل هذه السلوكيات لا تساعد في خلق بيئة تعليمية تساعد المرشد في عمله لتقديم آرائه للموظفين.

إن المرشدين/المدرّبين يستخدمون أحياناً مواقف بناءة ليعطوا إشارات إيجابية للمتدربين. فهذه الإشارات توفر جواً ودياً تعليمياً وتدريبياً رفيعاً. فيمكن للمرشد أن يقول أو يقوم ببعض الأفعال المحببة إلى نفسية الموظف والشائعة في محيط عمله كأن يقول له مثلاً "ما رأيك لو قدمت لك كوباً من القهوة"، فمثل هذا الموقف يساهم بكل تأكيد في توفير جو ودي ومريح للتعليم كما يمكن للمدرّب أو المدير أن يفكر بفكرة أفضل تؤثر في الجو العام بشكل أقوى من سابقتها، كأن يقول المدير للموظف (المتدرب) مثلاً "طلبت من مساعدي أن يحدد لي هذا المقال، يمكن أن يكون هذا المقال مفيداً لك". فمن خلال هذا الأسلوب المتواضع في التعامل، يمكن أن يعطى المدير من خلاله الطرف الآخر دلالة على أن العلاقة بينهما تتسم بالمساواة وتخلو من أى مظهر من مظاهر العجرفة والقوة والسيطرة. وقد طلبت في إحدى المناسبات من أحد المرشدين أن يقدم الحلوى (الجيلي) التى تعمله زوجته للضيوف ليقدمه في بداية اللقاء وليس في نهايته، وهذا هو الأسلوب الأفضل. يجب أن يحرر العلاقة مع المتدرب من أى نوع من أنواع التسلط أو التسيد، وتركز على كيفية جعل الطرف الآخر/الموظف يكون شريكاً ومشاركاً في العملية التعليمية (التدريبية).

المرحلة الثانية - تعزيز القبول والأمان:

إن المرشدين والمدرّبين الفاعلين المتميزين يتجنبون استخدام أساليب الاختبار عندما يحاولون إيصال المعلومات إلى المتدربين. فالمدرّبون العظماء يوضحون ويبرهنون على القبول وجعل الموظفين يتقبلونهم من خلال تركيزهم على مهارة الإصغاء الجادة والمركزة.

فحتى يكون الإصغاء هدفهم، ينبغى أن يكون الإصغاء ذاته هو إحدى أولوياتهم. فهم لن يسمحوا لأى شئ أن يحول دون الاستماع والتواصل القوى مع الموظفين. وقد قال ذات مرة أحد القادة الحكماء في هذا الخصوص "إنه لا يوجد في مجال العمل أشخاص ذوو قيمة وأهمية كبيرة تساهم في نجاحك أكثر من موظفيك أنفسهم، فالموظفون وحدهم هم الذين يساهمون في نجاحك بالدرجة الأولى وليس رئيسك ولا زبائنك ولا مموليك".

فعندما يطلب منك الموظف أن تستمع إليه، تظاهر كأنك تسلمت هدية ثمينة منه سوف تتمتع بها لمدة خمس دقائق. إنها فكرة رائعة! افكر بها! فلو حصلت لك الفرصة أن تعقد اجتماعاً مع النبي موسى أو مع الفيلسوف موزارت أو مع الأم تريزا، هل ستسمح لكاملة هاتفية من مديرك أو من أحد زبائنك أو أى شخص آخر أن يقاطع لقاءك بأى من هؤلاء العظماء أو أن يستهلك ويضيع جزءاً من هذا الوقت الثمين. عامل موظفيك بنفس التركيز وبنفس الأهمية.

إن مهارة الإصغاء لديها قوة هائلة فى استكشاف ما لدى الآخرين من معلومات. هل شاهدت بعناية مدة البرنامج الحوارى الذى يديره لارى كينغ فى محطة (سى إن إن) الإخبارية؟ فنجاحه كمحاور ومناقش فى هذا البرنامج التلفزيونى لا يعود إلى قوة وعمق الأسئلة التى يطرحها، بل نجاحه يعود إلى قدرته ومهارته الهائلة على حسن الإصغاء والاستماع لضيوفه. فهو يحفز ويدفع بالطرف المقابل أن يقدم ما لديه من كلمات وآراء وجمل ومعانٍ وأهداف ويتيح له فرصة تقديم رسالته كاملة. فمهمة الإصغاء تصبح واضحة للغاية فى ذهن الطرف الآخر، بحيث يشعر أن محدثه تمكن وبمهارة أن ينقل الرسالة مكتملة من الطرف المقابل إلى الطرف الآخر.

إن واحدة من التحديات التى أواجهها لكى أكون أباً جيداً ومتميزاً هو أن أسمع لأولادى دون تخطيط مسبق. فعندما يبدأ ابنى فى وضع قائمة برغباته وأهدافه، أحاول من باب القناعة أو الفضول أن أتدخل لأشاركه فى هذا العمل، كان أقدم له درساً أو نصيحة فى ذلك، أو أن أصحح عملاً أو سلوكاً هو بصدد اتخاذه أو أن أحذره من عمل معين. فعندما وجدت نفسى فى النهاية أنى فشلت فى القيام بذلك تخليت عن هذه العادة، وقررت أن أكون له مرآة، فبدأ ابنى فى الانفتاح معى حيث بدأ وهذا الأهم - يشعر أن هناك من يسمع له.

فعندما يسألنى سؤالاً مثل كيف ترى يا والدى كذا.. وكذا..؟ كنت أحاول أن أجعله يقدم ما عنده قبل أن يسألنى عن رأى فى قضية تهمة. فعندما أشعر بما لديه، أحاول أن أتواصل معه بشكل عملى وأشعره بأهمية فكرته قبل أن أقدم له إجابة على ما طرحه من تساؤل، خصوصاً إذا كانت إجابتى له ستكون مختلفة عما كان يعتقد أنها ستكون عليه. إن الحكمة القديمة تقول أنت لست مؤهلاً أن تغير آرائى وأفكارى حتى تثبت أولاً أنك تفهم هذه الأفكار. هذه الحكمة تخدمنا فى هذا المجال فى موضعين، الأول أنها تساعدنا فى حث الآخرين للاستماع إلينا دون طرح آراء وأفكار الموضوع الثانى، أنها تفيد مستمعينا بأنهم أشخاص مهمون للغاية.

إن الموظفين يشعرون أن العلاقة مع المدرب أو المرشد علاقة آمنة عندما يثبت لهم قدرته على الإصغاء وعلى أهمية شعورهم. فيجب أن يكون التدريب هو الإيضاح للمتدربين أن المدرب يقف على قدم المساواة مع المتدربين كموظفين بحيث يقول لهم "أنا لا أختلف عنكم في شيء". فهذا الموقف النبيل يشجع على التعاون والألفة والمحبة بين المتدربين والمدرب، ويعزز الثقة بينهما. فعندما يتبنى المدرب هذا الأسلوب الذي يؤكد على الألفة والمحبة ويطبقه في علاقته مع المتدربين، فإن له تأثيراً قوياً للغاية وإيجابياً على المسار العام للتدريب.

إن الألفة والمحبة والتقارب مع الموظفين تختلف عن التعاطف معهم. فكلمة "التعاطف" مشتقة من الكلمة اليونانية التي تعني "المشاركة في المعاناة" ففوة العلاقة بإجراءات التدريب لا يمكن أن تكون فاعلة إذا بنيت على التعاطف؛ لأن القوة تأتي من التأكيد على أنك كنت تعاني من نفس المشكلة.

إن إجاباتك على أسئلة متدريك يمكن أن تكون سهلة للغاية بحيث يمكن أن تستمد إحدى القصص من حياتك الشخصية نفسها؛ حتى تتمكن من جعل هذه القصص تتلاءم مع مشاعر المستمعين. فلا مانع من الانتقال من ذاتك بشكل قليل ومقبول إذا كان ذلك ضرورياً ومفيداً ومقبولاً في التدريب. إذا كنت تشعر في بعض الأحيان أنك غير بارع أو غير لبق، قل لهم ذلك، وإذا كنت تشعر بالإثارة والنشاط والحماس افعل الشيء نفسه أيضاً. فكلما بادرت وأسرعت في ترجمة شعورك إلى أقوال، كلما سارع المتدربون إلى التعبير عن شعورهم.

إن هدف المدربين والمرشدين لا يتوقف فقط عند الإصغاء: فهم يسمعون بشكل شامل ومتكامل. هم يبرهنون من خلال أقوالهم وأفعالهم أن كلمات موظفيهم أو متدريهم ذات أهمية بالغة. فعندما يشعر الناس بأن الآخرين يصغون لما يقولون، فإنهم يشعرون أن لهم قيمة خاصة عالية. وعندما يشعرون أن لهم قيمة عالية، يمكن أن يحفزهم هذا الشعور إلى القيام بأعمال جديدة وأخذ زمام المبادرة والمخاطرة. فالموظفون سوف ينمون فقط عندما يحاولون استخدام أساليب عمل جديدة. فإذا كان هدفك هو أن تكون مدرباً ومرشداً عظيماً، ابدأ باستعمال أقوالك ومواهبك لتكون مستمعاً بارعاً.

المرحلة الثالثة - تقديم ثمرات وفوائد التعلم:

إن التمهيد لإجراءات التعلم وتعزيز القبول والأمان تمهد الطريق للعمل الرئيسي الذي يتجسد في تقديم ثمرات وفوائد التعلم. إن المرشدين والمتدربين المتميزين يقدمون هدايا

وعطاءات عظيمة فى مجال التدريب مثل الدعم والتركيز والتشجيع والالتزام والتأكيد على الذات. ولكن أعظم فوائد وثمرات (هدايا) التعلم هما النصيحة والمشورة، وردود الفعل عليهما وسوف نتطرق إلى كل واحدة منهما، ولنبدأ مع النصيحة.

فى إحدى المناسبات، سأل أحد الأشخاص رئيس كرة القدم لفريق نوترى دام لوف هولتس عما هو أصعب جزء فى وظيفته كمدرّب كما يعتقد، أجاب بشئ من اللياقة والكياسة المعهودة عنه بقوله إن أصعب شئ فى وظيفتى كمدرّب هى إعطاء دروس تبقى مرجعاً دائماً للمتلقى. والمرشدون والمتدربون يواجهون المشكلة نفسها. فمقاومة الموظفين للنصيحة والمشورة وردود الأفعال عليها تشكل التحدى الحقيقى فى تقديم دروس لتبقى مرجعاً دائماً للمتلقى. وقد قال أحد المشرفين المحبطين فى هذا الخصوص أخبر الموظفين بما يجب أن يعملوه، ولكن يبدو أن تعليماتى تدخل من الأذن اليمنى وتخرج من الأذن اليسرى.

يجب أن يبدأ المرشد/المدرّب بإعلام المتدربين والموظفين عن الهدف الذى يسعى إليه. بمعنى آخر، يجب على المدرّب أن يكون واضحاً للغاية كوضوح هذه العبارة "جورج، أود التحدث معك بشأن الحقيقة المتعلقة بسلوكك الأخير، إن تكاليف مكالماتك الربع الأخير من هذه السنة كانت عالية، ولكن مبيعاتك كانت أقل بنسبة (٢٠٪) بالمائة". إنه من المهم للغاية أن تكون محدداً ودقيقاً وواضحاً فى أقوالك وأحاديثك مع المتدربين. إن الغموض فى الحديث مع المتدربين يحجب الرؤية عنهم، ويجعلهم فى حالة من الارتباك وعدم الوضوح أكثر من أن يكونوا فى حالة المساعدة.

يجب على المدرّب أو المرشد أن يتأكد أن الموظف/المتدرب لديه الرغبة الشديدة فى أن يتعلم ويتطور نفسه، وهذه الرغبة لابد أن تتساوى مع الرغبة التى لدى المدرّب نفسه فى حرصه على أن يرى المتدرب يتطور ويحسن من أدائه ومقدرته. ولكن ماذا لو أن الموظف الذى يتلقى التدريب لم يوافق على أنه بحاجة إلى التعلم أو اكتساب مهارة جديدة أو لا تتوافر لديه الرغبة والاستعداد لأن يتعلم الدروس التى تلقىها عليه؟ أولاً لا بد أن ننظر إلى الموضوع بشكل أشمل. قرر ما إذا كان هذا الأمر مرتبطاً بك أنت أو أنه فى الواقع شئ يحتاج أن يقوم به المدرّب. فإذا كان الأداء أو التنفيذ يشكل عاملاً مهماً، تأكد من أن يتوافر لديك معلومات موضوعية (كأداة أو كوسيلة وليست كبرهان) وإذا فشلت كل هذه المحاولات، أجل المحادثات إلى وقت يثبت ويبرهن فيه المتلقى/المتدرب أنه متهيأ ومستعد بشكل كبير وفعلى لأن يتعلم منك.

اطلب دائماً الإذن من الآخر قبل أن تسدى النصيحة أو المشورة له. وهذه هى أهم خطوة. فمهمتك لها هدف مزدوج. فأنت أولاً مطلوب منك أن تقوم بعملية الاتصال لتقدم المشورة والنصيحة دون أن تجعل المتلقى /المتدرب يقاوم هذه النصيحة أو المشورة، والجانب الآخر لمهمتك هو أن تبقى عنصر التحدى فى نطاق وحدود المتلقى للمشورة. مثال على ذلك، يمكن أن تقول للموظف مايلى أنا لادى بعض الأفكار والآراء بخصوص كيفية تطوير أدائك، فإذا كنت تعتقد أن هذه الأفكار سوف تكون مساعدة ونافعة، فيمكننى أن أقدمها لك.

إن هدف المرشد أو المدرب هو أن يتصل مع المتدرب/الموظف بطريقة تجعل الموظف يشعر بالحد الأدنى أنه تحت السيطرة والتحكم من قبل الطرف الآخر. ابدأ اتصالك ومشورتك مع الموظف بمشاركته ومشاورته هو شخصياً، ولا تستخدم عبارات مثل يجب عليك أن تعمل كذا.. وكذا..، لأن مثل هذه العبارات والصيغ تنشط بشكل سريع عملية المقاومة من المستمع إليك. فعندما تكون النصيحة والمشورة موجهة إلى الشخص دون صيغة أمر، فإنها تساعد على إلغاء عبارة يجب عليك.. التى عادة تقترب بالمشورة أو النصيحة فعلى سبيل المثال، إن الموظف أو المتدرب المتلقى للمعلومة سوف يصغى ويستجيب للعبارات التالية إن ما وجدته نافعا ومفيداً أو عبارة إن الأسلوب الذى ناسبنى وكان فاعلاً فى مجال عملى هو كذا وكذا: وسيحدث ذلك دون إزعاج داخلى أو مقاومة من المتلقى.

إذا كان محتوى النصيحة يتضمن إضافة معلومات معينة، فإنه من المؤكد أن ردود الأفعال والآراء والمقترحات ستلبى الحاجة وتحقق الهدف غير المعروف. إن وجود الأهداف المجهولة تجعل ردود أفعال المدربين والموظفين تقترب بالحيلة فى معطياتها. فيمكن أن ننظر إليها بهذه الطريقة. إن النصيحة هى التجربة التى يمكن أن تكون لدى المتلقى أو يمكن له أن يكسبها. وأنت (الناصح/ المدرب) تخبرنى (الموظف) شيئاً مما لديك، الذى سوف أكسبه بطريقتى الخاصة مع مرور الوقت. ولكن بخصوص ردود فعلك، فإنك أنت (المرشد/المدرب) الذى تخبرنى (المتدرب أو المتلقى) شيئاً عنها أنت (قدمت لى رأيك لى فيها) والذى لا يمكن لى أنا أن أكتسبه أحصل عليه بمفردى: (وهذا ما يجعلك أياًها المدرب متضايقاً).

عندما يكون موضوع ردود الأفعال قضية امتعاض. كيف يمكن للمدرب أو المرشد أن يمنح هدية أو معلومة مفيدة تكون بطبيعتها الأساسية أنها تذكر المتلقى لها أنه غير قادر

على رؤيتها بنفسه؟ كيف يستطيع المدرب أو المرشد أن يملأ الفجوة الذهنية ويجعل المتلقى/الموظف يركز على الهدية (المعلومة) وليس على الفجوة؟

إن هدف المدرب أو المرشد هو زيادة فعالية مهارة الاستقبال لدى المتدرب المتلقى حتى يستوعب ردود الأفعال والآراء والمقترحات وذلك من خلال توفير مناخ يتسم بالوضوح عن ظروف العمل. (فالمدرّب) يستخدم تعليقات هامة ومشجعة مثل قوله "إن ظروفك وظروفك في العمل متشابهة وهذه الرسالة لا تحتاج إلى جهود جبارة وكبيرة، وإنما تقال من خلال جملة واحدة أو جملتين فقط.

لابد أن توفر المناخ العقلاني لردود أفعالك وطرح آرائك قبل أن تقدمها للآخرين. إن الحدة والصلافة أو الأسلوب المهذب (الدبلوماسي) ليست أساليب مطلوبة بقدر ما أن المطلوب هو أن تخلق جواً من الاستعداد لدى المتدرب (المتلقى) بأن يصغى إليك. ساعد المتدرب بقدر المستطاع على أن يكون لديه قدر عالٍ من الفهم والإحساس لسبب رغبتك في تزويده ببعض الآراء وردود الأفعال.

افرض على سبيل المثال، أنك بصدد تقديم ردود تغذية عكسية إلى نفسك. نحن نسمع أن التغذية العكسية لا بد أن تطرح بطريقة حساسة وواضحة. والبعد الآخر الهام في طرح آرائك ووجهات نظرك وردود أفعالك كمدرّب لا بد لها، - ولكي تكون فعالة - أن تتضمن قدراً عالياً من الكمال والمصادقية. وهذا يعني أن تكون أفكارك مباشرة وواضحة وأمينية. ولكن الصراحة والوضوح يجب ألا يصلان إلى درجة الوقاحة: إنها ببساطة شديدة محاولة لجعل المتلقى للرسالة يتأكد من مضمونها ولا نجعله يستغرب ويبحث عن معناها ويقول "ما هي الأشياء التي يخبرني بها المدرب والتي أود أن أسمعها؟" فكر في هدفك وفق هذه الطريقة "كيف ستطرح آراءك وأفكارك وردود أفعالك لو كنت تقدم هذه الآراء إلى نفسك؟" فدورك وما يمكن لك أن تقوله يجب أن يكون مستمداً من ذاتك.

إنه من الواضح أن كلمة "التغذية المرتدة" تبدأ من كلمة "تغذية" ومن المؤكد أيضاً أن أفضل وأعظم الطرق التي يمكن أن ترى من خلالها فعالية التغذية المرتدة هو من خلال روح الازدهار للشيء، نتيجة للتغذية. كما أنه من المناسب الإشارة أن أصل كلمة "النصيحة أو المشورة" مستمدة من الكلمة اللاتينية "كونسيليوم" ومعناها "لتجتمع معاً"، وإذا دمجنا هذين المصطلحين معاً "التغذية المرتدة" و"النصيحة أو المشورة" سوف نحصل على وصف وتعريف واضح ومحدد لعنى التعلم من خلال المشاركة، وهو اختصار "للتغذية معاً".

المرحلة الرابعة - تعزيز القيادة الذاتية والاستقلالية،

بلا شك إن جميع العلاقات التدريبية ستنتهى عند نقطة معينة. والسؤال الذى يبرز هنا هو كيف ننهى هذا الجزء مع الأخذ فى عين الاعتبار السؤال التالى "ماذا يجب أن نعمله لاحقاً؟" إن علاقات التدريب والمشورة الفاعلة هى علاقات جماعية ومتفاعلة وحميمة الصلة بالفرد، ولذلك فإن هذه العلاقات القوية لن تتكون بدون شعور عاطفى مؤثر فى أطرافها. وعلاقات الإرشاد والنصح والتدريب الصحيحة والفاعلة تتبنى أساليب الفصل والعزل والاستقلال كأداة للنمو والتطور. فاستخدام نظام التوقف الفعال للعلاقة التدريبية يمكن أن يمهّد الطريق للبدء فى علاقات استشارية وإرشادية وتدريبية جديدة أخرى.

يمكن أن نحتفل بانتهاء العلاقة التدريبية من خلال جميع أنوات التعبير المرتبطة بالبهجة والسرور، أو يمكن أن نحتفل من خلال طريقة بسيطة وذلك بإعداد وليمة خاصة لجميع المشاركين فى العلاقة أو تناول قليل من المشروب بعد العمل، أو المشى فى نزهة قصيرة وهادئة فى الحديقة المجاورة للعمل. إن الغرض والهدف من الاحتفال هو إعلان انتهاء العلاقة التدريبية أو الاستشارية. فهذا العمل هو سلوك قوى يرمز إلى التوحد وقوة أواصر وروابط العلاقة بين المدرب والمتدرب، وأنهما يمكن أن يعملوا معاً فى المستقبل.

يجب أن يتضمن الاحتفال قصصاً ودية وعبارات إطراء ومجاملة وثناء للجميع. كما يجب أن يتخلل الاحتفال شىء من النكت والضحك والمزاح الخفيف. إن المتدرب فى هذا الوقت بحاجة إلى مساندتك وثنائك له أكثر من حاجته لذكائك وعبقريتك. فاهتمامك وإطراؤك للمتدرب فى هذا الموقف له تأثير قوى فى نفسيته وعلى أدائه فى المستقبل. يجب عليك كمدرب أن تتجنب أن تستغل هذا المناخ الودى الذى يتسم بالألفة وتطرح على المتدربين التحذير الأخير. إن أفضل وأرق مساهمة منك فى هذا الموقف يجب أن تكون المحبة لهم والثقة والاهتمام بهم، يجب أن تنتهز هذه الفرصة فى اجتماعك الأخير معهم لتذكركهم بما تم تدريبهم عليه، وأن يكون هناك تركيز على هذا الاجتماع، وأن تكون جميع محادثاتك ومناقشاتك جسراً يعبر منه المتدرب من واقعه الحالى إلى آفاق المستقبل.

يجب عليك أن تتيح قدراً من الوقت قبل أن تبدأ عملية المتابعة لما قمت به من عمل تدريبي. إن الطريقة الخاطئة لمتابعة العمل التدريبي هو أن تبدأ بعمل المتابعة فى وقت مبكر بعد انتهاء التدريب مباشرة. انتظر أسبوعاً أو أكثر قبل أن تتصل بالمتدرب أو أن

تقوم بزيارة للتأكد من أن عمله بدأ فى التحسن. إن إيجاد علاقة حرة مع المتدرب تحتاج إلى وقت. ولكن هل العلاقة تحتاج إلى أية متابعة على الإطلاق؟ نعم بكل تأكيد. إن الشركاء لا بد أن يتابعوا أعمال شركائهم. فالفكرة الأساسية تكمن فى عدم وجوب القيام بعمل المتابعة بشكل متسرع. أعط مهلة من الوقت ليأخذ دوره ونصيبه فى العمل التدريبي.

وكما أن بناء الألفة والوثام والمحبة عناصر وقيم هامة للغاية لبداية ناجحة للعلاقات التدريبية، فإن الانتهاء من هذه العلاقة كذلك يجب أن تتوافر لها نفس العناصر والقيم السابقة. إن ترك المتدرب لن يكون عملاً سهلاً، وهو نادراً ما يكون عملاً مريحاً، ولكنه ضرورى إذا كان المتدرب بدأ يعتمد على نفسه وأصبح موجهاً لذاته ويتعلم من خلال أدائه ويتطور وذلك استناداً واعتماداً على ما قدمه له المرشد والمدرّب.

سيرة المؤلف:

تشيب بيل: هو شريك هام فى جمعية بحوث الأداء (بى آر آى) وهى منظمة استشارية متخصصة فى مساعدة المنظمات لتكون ثقافة عمل تؤكد وتحافظ على ولاء العملاء لها. كما أنه مدير لمكتب شركة دالاس، تكساس. بالإضافة إلى ذلك، هو شريك فى ملكية (بيب بيب دوت كوم).

تشيب متحدث معروف ومشهور فى اللقاءات والمحاضرات العامة. عمل مستشاراً ومديراً للعديد من المنظمات والشركات الكبرى مثل آى بى إم، وكاديلاك، وميكروسوفت، وموتورولا، لوسنت تكنولوجى، وماريوت، وستيت فارم، وميريل لينش، وفنادق ريتز كارلتون، وبايير، وإلى لىلى، ورويال بانك أوف كندا، وفرست يونيون، وأورورا هيلث، وهيرلى دافيد بسون، وفكتوريا سكرت. وقبل أن يبدأ عمله فى منظمة الاستشارات الخاصة به عام ١٩٧٠م كان نائب الرئيس والمدير الإدارى لشؤون التطوير التنظيمى لشركة إن سى إن بى (وهو ما يعرف الآن باسم بنك أوف أمريكا). فى نهاية عام ١٩٦٠، كان رئيس وحدة كتيبة المشاة فى مجموعة ال (٨٢) للطائرات فى فيتنام. يحمل بيل درجات عليا فى الماجستير والدكتوراه من جامعة فاندربيلت وجامعة جورج واشنطن.

ألف وشارك فى تأليف أربعة عشر كتاباً، مثل Beep Beep: المناقشة فى عصر السرعة بالمشاركة مع أودين هارارى وكتاب آخر بعنوان (Knock your Socks off Service Recovery) مع رون زيمكى، وكتاب (دروس الرقص): ست خطوات لبناء علاقة مشاركة فى العمل والحياة (بالمشاركة مع هيترشى) وكذلك ألف كتاباً بعنوان (المديرون كمرشدين وكمدرسين : بناء علاقة مشاركة من أجل التعلم) وكتاب العملاء كشركاء : بناء علاقات دائمة ومستمرة معهم، وكتاب (Managing Knock Your Stocks off service) مع رون زيمكى، وكان آخر كتاب له يحمل عنوان (محبة العمل: المحافظة على الزبائن والعملاء وجذبهم وإبقاؤهم مدى الحياة). صدر عام ٢٠٠٠. كما كتب الدكتور تشيب أكثر من مائتى مقال فى مجلات علمية متخصصة ومحكمة مثل مجلة التدريب والتنمية، مجلة الخدمات، ومجلة الإدارة المتقدمة ومجلة الإدارة المتفوقة، مجلة التطوير الإدارى فى بريطانيا، عمل أربعة أفلام تدريبية هامة فى مواضيع وتخصصات مختلفة مثل جودة الخدمة وموضوع القيادة.

الفصل الثالث عشر التدريب من القاعدة

ديباك (بيك) سيثي:

يعانى حتى القادة الكبار من مشكلات سلوكية معينة فى أدائهم القيادى، من ثم يفشلون فى إحداث تأثير حقيقى فى أداء الآخرين. وعندما يكون الموقف كذلك، فإن الهدية الثمينة التى يمكن أن يقدمها الإنسان لإنسان آخر هى أن تكون وجهة نظره وريود أفعاله صريحة وأمينه تشعر الآخر بالاهتمام.

معظم المنظمات الحديثة الكبرى تستخدم ما يعرف بنظام ال (٢٦٠ درجة) الذى يتيح للقادة جمع ريود التغذية المرتدة من الموظفين والعاملين من عدة مصادر مختلفة وليس من مصدر واحد. وهذا العمل القيم بحاجة إلى دعم ولكنه بحد ذاته جهد غير كافٍ. فى الواقع، إن المدير ليس بحاجة إلى برامج لتقويم التغذية المرتدة التى تتكفل بها وتضمنها الشركة التى يعمل بها، سواء أكانت التغذية المرتدة تم إنجازها عن طريق نماذج إلكترونية أو كتبت وعبأت هذه النماذج يدوياً.

من واقع خبرتى العملية، إن أفضل مصدر لمعلومات التغذية المرتدة هو ما يتم فى الغالب التغاضى عنه. فالمصادر القيمة للمعلومات الخاصة بريود الأفعال تأتى من الناس الذين يعملون معنا ومن أجلنا، ويعرفوننا مباشرة حق المعرفة منذ سنوات طويلة. وكذلك تأتى من أسرنا. وهؤلاء سوف يقدمون لنا وجهات نظرهم الصريحة البعيدة كل البعد عن المجاملة والكذب. ونحن ننسى أن الناس المحترمين الذين نعتمد عليهم فعلاً لا يمكن أن تخدعهم مظاهرنا أو يمكن لنا أن نستخف بعقولهم، فهم يستطيعون رؤيتنا من الداخل بكل وضوح كما لو كنا ألوأاحاً من الزجاج. فهم يستطيعون أن يقدموا لنا معلومات قيمة للغاية وريود أفعال وآراء تكون ذات أهمية للعمل التدريبى - هذا بشرط أن نكون بالفعل نحترم عقولهم ونشجعهم على إبداء آرائهم وطرح أفكارهم بكل حرية. إن هذا العمل هو ما أسميته "التدريب من القاعدة".

ولكى ينجح العمل التدريبى المستمد من القاعدة، فإنه لا بد أن تتوافر له العوامل الثلاثة التى سيتم شرحها فيما يلى فى هذا الجزء. فى نطاق عمل المنظمة، يستطيع فى

الغالب الموظفون الذين يعملون معنا أن يزودونا بمصادر غنية بالمعلومات الخاصة برؤود الأفعال والأفكار، مع الأخذ فى الاعتبار، أن العوامل المرتبطة بنجاح هذا العمل التى سيتم شرحها هنا تتساوى أهميتها مع العوامل التى تتأثر بها المنظمة القادمة من الخارج.

توفير مناخ آمن،

إن توفير المناخ الآمن للحصول على معلومات ورؤود أفعال من الموظفين هو شرط أساسى من أجل أن تكون هذه المعلومات صريحة. فى الماضى كان أسلوب تنظيم العمل يتسم بالهرمية، وهو أسلوب يدعم ويشجع أن تكون عملية الاتصال داخل المنظمة لها طريق واحد وهو من الأعلى (من القيادة) إلى الأدنى (إلى القاعدة). وهذا الأسلوب لا يتيح إلا فرصة ضئيلة للغاية للحصول على معلومات متوازنة وعادلة. إن ثقافة العمل القائمة على أسلوب السيطرة سوف تحدث عيوباً كبيرة فى المنظمات فى المستقبل إذا استمر الأخذ بها: لأن نجاح أعمال منظمات المستقبل معتمد على الرأسمال العقلى والفكرى وعلى الاتصالات المفتوحة والمتاحة لجميع العاملين من موظفين وأعضاء فرق عمل ومديرين وقادة.

وانطلاقاً من هذا المبدأ، فإن على القادة أن يوفرُوا مناخاً يتسم بالأمان التام ويطلبوا الآراء والمقترحات من الرؤوسيين المتميزين الذين يتسم أدائهم بالفاعلية والمقدرة العالية. يجب أن يكون هناك إتصال غير رسمى بين المدير والموظف حتى يتمكن الموظف من إعطاء المدير معلومات وآراء من دون خوف أو تردد، كما يجب أيضاً أن يتاح للموظف أن يحدد مجالات العمل التى يجب أن تناقش وتطور ويوجه لها التدريب.

يجب على المدير ألا يتوقع من الموظفين أن يكونوا صريحين معه: لأنه فقط طلب منهم أن يقولوا له آراءهم بصراحة. فهذا الأسلوب يعتبر جديداً لمعظم الرؤوسيين ولم يعتادوا عليه، ولم يكن من ضمن تجاربهم السابقة، ولذلك سيكون هذا الأسلوب مثبطاً لعزائهم، وسيكون مروعاً لعدة أسباب. فيمكن أن يكون الموظف، سواء أكان رجلاً أو امرأة، ليس لديه الثقة الكاملة بنفسه ليقدم وجهات نظره وعرض رؤود أفعاله وآرائه تجاه ظروف ومشكلات العمل - علماً أن الأمر الأكثر أهمية هنا هو أن الموظف قد يشك أن المدير يسعى بالفعل للحصول على آراء ورؤود أفعال أمينة. فقد يرى الموظفون فى هذا الأسلوب أنه نوع من الاختبار عليهم وتحديد مواقفهم تجاه المدير. وعليه، فإن على المدير أن يتيح

الفرصة للموظفين ليتأكدوا من مصداقيته وأمانته في هذا العمل. فلا بد للمدير أن يكسب ولاء الموظفين وثقتهم به من خلال الإخلاص لهم. تذكر الدورة الطبيعية لهذه الإجراءات. فالموظفون الذين يعملون معك بصفتك مديراً لهم سوف يقدمون لك النصيح والمشورة والآراء والأفكار عندما يثقون بك، وهذه الثقة سوف تزداد من خلال ردود أفعالك واستجاباتك الإيجابية لردود أفعالهم ومقترحاتهم وآرائهم.

استخدام مهارات التغذية العكسية والاتصال،

إن المدير الذي يتلقى التدريب أو المعلومات والنصائح من القاعدة (من الموظفين) يجب أن يتصف بمجموعة من مهارات الاتصال المتقدمة حتى يتمكن أن يؤدي هذا العمل بكل فاعلية ويستمر به. فيجب على المدير أن يحيد أو يلغى تماماً جميع مظاهر الأحكام المسبقة، وألا يتخذ مواقف دفاعية، وأن يصغى باهتمام للآخرين من أجل أن يتعلم. وهذا الإجراء يمكن أن يكون صعباً: لأن الكثير منا لديه مهارات ضعيفة في الإصغاء للآخرين، وهذه تشكل أحد جذور المشكلة الخاصة بسوء الفهم أثناء عملية الاتصال. ورغم ما تعلمناه من كارل روجرز وغيره منذ عام (١٩٦١) عن فن الإصغاء، وعشرات المجلدات التي كتبت في هذا الموضوع، إلا أن التحدي الأساسي في هذا الخصوص يكمن في أن حاسة السمع لدى الإنسان لن تصغى إلا إلى ما يود العقل الإصغاء إليه.

إن مهارات الاستماع مرتبطة بتركيبية عقل الإنسان، ولكي نفهم هذه العقل بشكل أفضل لا بد من الاطلاع على العديد من الكتب التي ألفها كريس آرغيرس وآخرون عام (١٩٨٥). ومن المهم أيضاً أن نتذكر أن معظم اتصالاتنا هي اتصالات غير لفظية، لذلك فنحن بحاجة إلى أن نعى بشكل أفضل لغة الجسد وإيماءاته ونتعلم كيف نديرها لتكون متوافقة مع نوايانا وأهدافنا.

وعلى المدير الذي يتلقى ردود الأفعال والآراء من الموظفين أن يمتلك قدراً عالياً من الذكاء العاطفي، وأن يتلقى آراء وأفكار الآخرين ومقترحاتهم بحس إنساني حتى يتمكن من أن يضع هذه الأفكار في مكانها المناسب وأن يفهمها وفق مقاصدها. وهناك مهارتان أساسيتان تساعدان على إنجاز هذه المهمة: أولاً من المهم للغاية أن نأخذ في الاعتبار أنه ليس كل المقترحات التي سيتقدم بها الموظفون ستكون محل التنفيذ (لأسباب عديدة) لا مجال لحصرها هنا، ثانياً، إنه من المهم أيضاً أن نتيح وقتاً قصيراً ومحدداً لردود وآراء

ومقترحات الموظفين، ومن ثم ننتقل ونعود بمهارة وسلاسة إلى العمل لتطبيق هذه الآراء. ومن الضرورى جداً أن يتبادل هذان الفعلان (التدريب والتطبيق) بشكل سهل، متذكراً أن التدريب هو تعليم أو تعلم، وأن هذا التعلم يجب أن يكون شيقاً.

ممارسة الانضباط الذاتى:

عندما تتلقى ردود الأفعال والآراء من موظف ذى أهمية ومركز قيادى فى المنظمة، فإن الكرة تصبح فى مرمى الشخص القيادى الذى تلقى هذه المعلومات. وعندما تنعكس هذه المعلومات وردود الأفعال على التدريب تكون مفيدة للغاية. ويجب أن تركز تطبيقات هذه المعلومات على مجالين من المجالات الهامة وذات القيمة فى العمل.

يحذر مارشال غولد سميث الموظفين أثناء تدريبهم من أنه يجب ألا يكون هناك أكثر من قضيتين أو موضوعين إداريين يمنحان للموظف ليتدرب عليهما فى آن واحد (غولد سميث ١٩٩٦). فنحن يمكن لنا أن نستخدم مجموعة من الموارد وليكن على شكل برامج أو ورش عمل أو حلقات تدريبية أو لقاءات علمية أو على شكل كتب أو أفلام صوتية وسمعية أو أفلام فيديو. ومن أهم الأساليب ذات القيمة بهذا الصدد هى استخدام نماذج الأدوار لتساعدنا لى نتعلم سلوكيات جديدة، ونحسن أو نعدل سلوكياتنا الحالية أو أن نتخلص من سلوكيات وعادات وطرق العمل القديمة. ولكن ومع افتراض توافر الرغبة الصادقة لعملية التغيير، إلا أن إحداث هذا التغيير ليس سهلاً، فالعادات والسلوكيات القديمة من الصعب التخلص منها أو اقتلاعها من وجدان الناس بسهولة وبسرعة. فالصبر والتحمل لا بد أن يتوافرا لدى المدير، ومن ثم اختيار الموظف (أو أى طرف قدم آراءه وردود أفعاله) ليكون جزءاً من نظام المتابعة والدعم لهذا العمل حتى يتم التأكيد والضمنان من أنه سيتم التغلب على عادات وسلوكيات العمل القديمة.

ولكى تقضى على عادات وسلوكيات وطرق العمل القديمة التى يمارسها المدير، فإنه من المهم أن نبدأ فوراً فى ممارسة وتطبيق سلوكيات وطرق العمل الجديدة. ابدأ فى محاولة التطبيق والتجربة (البروفة) فى بيئة مشجعة وأمنة، ثم قبل أن تنتهى من هذه السلوكيات على المستوى العام، وقبل أن تعممها، طبقها فى مواقف وحالات عمل قليلة المخاطرة حتى تشعر أنها آمنة وطبيعية، إن جهودك هذه ستكون فعالة ومؤثرة للغاية إذا استطعت أن تحشد وتجمع أعمالاً إضافية ذاتية منضبطة لتنفيذ وتطبيق الأداء الفعلى للسلوك الجديد مدعماً ذلك برؤية فعلية ودقيقة ومفصلة. إن تطبيق وتوضيح أسلوب عمل جديد للآخرين يعتبر أداة قوية وفاعلة للغاية لا يمكن لأحد أن يتجاهلها.

الخاتمة:

إننا دائماً تحت المراقبة الشديدة والدقيقة من قبل الذين هم أقل منا في السلطة أو الرتبة سواء كان ذلك في مجال العمل أو في المنزل. إن العاملين لدينا - الرؤوسين لديهم حس وحس قوي ومعرفة خارقة بنقاط ضعفنا ومراكز قوتنا. إنهم يعرفون ويحيطون بشكل كامل بكل تناقضاتنا ويدركون بشكل جيد الفجوات بين ما نقول وما نفعل. فإذا شاركناهم وأدخلناهم معنا وجعلناهم أعضاء في مسيرتنا لتحقيق النمو والتطور الشخصي، فإن النتائج ستكون مثيرة وفعالة.

فالموظفون الذين يعملون لدينا يمكن أن يساعدونا في مجالات متعددة، تبدأ من مواضيع سهلة مثل إدارة الوقت، وتحديد إدارة الأولويات، وإدارة الاجتماعات، إلى مواضيع ومجالات أصعب وأكثر تعقيداً مثل مهارات الإلقاء، وتحديد فرق العمل، ومهارات الاتصال الفاعلة بين الأفراد، وإمكانات وقدرات القيادة. يمكن لهم أن يساعدونا ويقدموا لنا طرقاً جديدة لتحسين من فاعلية أدائنا، وعلاقات الأعمال وأن ندير رؤسنا بطريقة أفضل وأكثر فاعلية. فالموظفون العاملون لدينا يمكن لهم أن يجعلونا نعي أهمية قيمة مصداقيتنا وسمعتنا، ويمكنهم أن يؤثرنا فينا بقوة وأن يحدثوا تغييراً في سلوكنا وعاداتنا في العمل التي أعاقنا أو يمكن أن تعوق الأداء. يمكن أن يساعدنا الموظفون في أن ننمو ونتطور شخصياً ومهنيّاً بشرط أن تكون لدينا الرغبة والإرادة والقدرة على التفكير خارج نطاق ما حددناه مسبقاً لأنفسنا، أو ما حدد لنا من قبل الغير ووضع في قوالب جامدة لا تتغير، واستطعنا أن نتبنى ونطبق الأسلوب التدريبي.

في مثل هذه الإجراءات المرتبطة بالتطوير الجماعي الذاتي المشترك، نستطيع أن نحدد ونتعهد بأننا سوف نخلق منظمات إنسانية منافسة وقوية وفاعلة تتعامل مع المستقبل بكل قوة واقتدار. فهذا النوع من المنظمات هي منظمات تعليمية تسود فيها المعرفة والوعي الذاتي وتنتقل بها المعرفة وتنساب بسهولة دون أي عوائق أو حواجز. وهذا يتحقق فقط عندما نؤكد للموظفين ونبرهن لهم أننا متواضعون ولدينا القابلية للتغيير ونعمل على كشف نواتنا وأنفسنا ونتجه نحو تحقيق الأهداف.

سيرة المؤلف:

ديباك (ديك) سيثي:

هو أستاذ متخصص وذو مركز مرموق في حقل تطوير القيادة. وهو المدير التنفيذي لتطوير القادة لشركة توماس، وهي شركة يقدر رأس مالها بستة مليارات دولار، ويعمل بها

(٤٠.٠٠٠ موظف وموظفة) تعمل هذه المنظمة في مجال المعلومات. كان سابقاً المساعد التنفيذي للشؤون التعليمية لشركة الاتصالات العملاقة المعروفة اختصاراً باسم (إيه تي أند تي) فقد صمم برنامجاً في هذه الشركة العملاقة اسمه برنامج تطوير القادة موجهاً بالتحديد للمديرين في الإدارة الوسطى والرؤساء التنفيذيين في الإدارة الوسطى والرؤساء التنفيذيين في الإدارة العليا. وقد أصبح هذا البرنامج من أشهر البرامج في مجال تخصصه في الولايات المتحدة الأمريكية.

إن أعمال وجهود ديك في مجال تطوير القيادة تعتبر فريدة من نوعها حيث تم تغطيتها بشكل مكثف في عدة صحف قومية مشهورة مثل الـ *وول ستريت جورنال*، *ويو إس إيه توداي*، *نيويورك نيوزداي*، وملتقى تدريب القيادات *نيوز ليدر*، *كوربوراشن يونيفرستي Corporate University Xchange*، وفي كتاب (القيادة بالتصميم). اقتبست مجموعة مجلات وصحف مشهورة من آرائه العلمية وأثنت عليها مثل مجلة *البيزنيس ويك* و *نيويورك تايمز*، و *واشنطن بوست*، و *ميامي هيرالد*، ومجلة *الإكونوميست*. ونشر ديك مجموعة مقالات في مجال القيادة عن قائد المستقبل وحقق هذا الكتاب (قائد المستقبل) أفضل رقم مبيعات عن طريق مجلة *البيزنيس ويك*، وكذلك كتاب منظمة المستقبل، وكلا الكتابين تم التعهد بهما وضمانهما من قبل *بيتر دركر* فواندشن.

وبالإضافة إلى خبراته وتجاربه وعمله في مجال تطوير الإدارة والقيادة، لديه تجارب وخبرات ناجحة في حقل المبيعات في شركة *موبيل أويل* في الهند ومع شركة *كونترول داتا* في *نيويورك*، وفي حقل إدارة الإنتاج والتسويق مع شركة الاتصالات الأمريكية الكبرى (إيه تي أند تي) وقدم محاضرات وحلقات عمل في هذه المجالات في جامعة *نيويورك*.

قدم ديك إلى الولايات المتحدة الأمريكية كـ *Rotary Foundation Fellow*، وقد أدرج اسمه من ضمن القوائم العالمية المشهورة والمعروفة مثل قائمة (من هو - ومن يكون في العالم)، وهو متحدث في اللقاءات العلمية والمؤتمرات في مجالات الإدارة وتطوير القيادة. وقد صنف الأفراد الذين يتابعون أعماله ويحضرون محاضراته بأنها متقدمة ومتميزة للغاية.

كما أن ديك مدير لمجموعة مخططي الموارد البشرية في *نيويورك*، كما أنه عضو في مجلس إدارة الجمعية الوطنية لمخططي الموارد البشرية. كما أنه أيضاً عضو في المجلس الاستشاري القيادي لمجموعة *بيتر دركر*، وكذلك عضو في معهد الدراسات الإدارية.

الفصل الرابع عشر القيادة والسلطة: تحمل المسؤولية هو الذى يحدد الفرق بينهما

بروس لويد:

يوجد كم هائل من المقالات والأدبيات والكتب التى ألفت فى موضوع السلطة، ولكن ما كتب فى قضايا إدارية أخرى مثل المسؤولية والقيادة والتعلم والتدريب يعتبر قليلاً. فعدد محدود جداً مما تم إصداره من كتب ومقالات علمية فى موضوع القيادة يهتم ويناقش طبيعة وبور السلطة فى الإدارة. كما أن هذه الإصدارات لم تناقش بالشكل الكافى موضوع علاقة السلطة بالمسؤولية والتعلم والتدريب. إن الكتابة والتأليف عن موضوع التعلم والتدريب زادت مؤخراً كمّاً وكيفاً، ولكن قليل جداً مما كتب فى هذا الموضوع ركز على فهم طبيعة السلطة نفسها، وإساءة استعمالها خلال العمل التعليمى والتدريبى فى منظمات الأعمال. إن عنصر الأخلاق بدأ يبرز ويأخذ مكانه ويصبح جزءاً من عمل القيادة محاولاً أن يفلق الفجوة بين ممارسة السلطة وإساءة استخدامها أثناء عملية التعلم والتدريب. وهناك رضاء عام فى أوساط المطلين فى هذا الصدد، حيث يرون أن استخدام السلطة وإساءة استعمالها من قبل قادة الأعمال ومن الرؤساء أصحاب المسؤولية بدأت تقرض نفسها كموضوع هام جدير بالمناقشة والبحث.

إن القادة ومدربيهم يتحملون بأنفسهم مسؤولية استخدام السلطة بشكل مسؤول. وهناك شرط أساسى ومبدئى لا بد من الالتزام به حتى يتم تحقيق هدف استخدام السلطة بطريقة مسؤولة. هذا الشرط هو أن يكون هناك فهم واضح للقيادة ومدربيهم لطبيعة علاقات السلطة وتفاعلاتها وديناميكيتها.

إن التدريب يجب أن يعيد النظر فى فهم الطريقة التى ننظر بها إلى المسؤولية وإلى القيادة وإلى التعلم، وطريقة الاستخدام القانونى للسلطة بكل ما تحمل هذه الكلمة من معنى. إن منهج التدريب والتعلم يمكن أن يساعد القادة: لكى يحولوا منظماتهم إلى منظمات تتصف بالمسؤولية والمحاسبة الشخصية والإبداع وأخذ زمام المبادرة والمخاطرة وتحقيق نتائج عمل بالغة التطور والتفوق. التدريب والتعلم فى المنظمات يجب ألا يكونا محايدين فى مسألة السلطة. التدريب يجب أن يحدد ويوضح الطبيعة المعقدة للسلطة وذلك من خلال الانفتاح والوضوح والجدارة.

إن التدريب هو من ضمن الأدوات المنهجية التي يستطيع من خلالها المدرب أن يحول السلطة من كونها نوعاً من التسلط وقوة يلوح بها فوق رؤوس العاملين إلى سلطة يندمج معها العاملون ويتفاعلون معها دون حدود ولا قيود. إن التدريب يقدم الوسيلة من أجل نشر ثقافة التعلم في المنظمة من أجل تلبية رغبات جميع من لهم علاقة ومصلحة بأدائها. من خلال تطبيق الأساليب التدريبية نحاول أن نمهد الطريق لنمط من منظمات المستقبل الجديدة التي تسود فيها مفردات قيم المسؤولية والقيادة والتعلم وتتصف بمعاني جديدة مختلفة ورائعة، وتكون السلطة مساعدة دائماً لأداء الآخرين وليس وضع قيود على سلوكهم.

السلطة:

إذا أردنا أن نفهم المنظمات، فإنه يجب علينا أن نفهم طبيعة السلطة ومكوناتها وتأثيرها والتي تمثل الأدوات التي بواسطتها يمكن ربط الموظفين بأهداف المنظمة (هاندى، ١٩٨٥).

ولكن ماذا تعنى السلطة؟

إن (أ) من الناس لديه سلطة على (ب) من الناس لدرجة تخوله أن يجعل (ب) ينفذ عملاً لا يمكن لـ (ب) أن ينجزه بدوره أو لا يرغب في إنجازه (داهل، ١٩٥٧).

... سوف يقولون أى شيء ويعملون كل شيء تقريباً ليتمسكوا بالسلطة". (كالييسكى، ١٩٩٤). هذا النوع من التعليقات هي من الأقوال النمطية السائدة في جميع أدبيات ما كتب عن معنى السلطة ودورها في الإدارة. فهذه الأدبيات والآراء والتعليقات التي كتبت عن السلطة تعيد تأكيد الفكرة السائدة عن السلطة التي مفادها أنها فرصة ثمينة ووسيلة غير مشروعة لجعل القائد أو المدير ينهج سلوكاً يستغل نفوذه وقوته لخدمة أهدافه الشخصية بدلاً من خدمة أهداف المنظمة التي يعمل بها. وفي العادة هناك اعتراف وتأكيد على أن:

حسن استخدام السلطة أمر يهم جميع قطاعات المجتمع. ولكننا نود أن نربط بين فهم السلطة واستخداماتها مع فحوى نتائجها على المتلقين النهائيين لها ... ويجب أن نجد

طرقاً جديدة لفهم السلطة وتتعامل مع أسسها ومكوناتها التي نحن جميعاً جزء لا يتجزأ منها ونتأثر بأدائها (هاردي، ١٩٩٥).

لا يعتبر شيئاً جديداً إذا قلت إن السلطة كانت وما زالت تشكل عاملاً سلبياً للغاية في العديد من المنظمات. فالموظفون يشعرون بالأذى والانتقاص: لأنه ليس لديهم ما يكفي من الحماية ليدافعوا عن حقوقهم تجاه القرارات المؤلة والظلمة التي يتخذها رؤسائهم الناتجة عن العشوائية في استعمال السلطة. وأدت ربود الفعل هذه إلى ازدياد الاهتمامات التي تركز على قضايا الفساد في استخدام السلطة في مكان العمل.

بغض النظر عما إذا كانت ممارسة السلطة داخل المنظمة تأخذ أسلوباً مدمراً أو أسلوباً بناءً، فإن العملية بمجملها تعتمد بشكل أساسي على ما إذا كانت البيئة التي تمارس بها هذه السلطة بيئة تنافسية أو تعاونية. فعندما يشعر الموظفون أن لهم هدفاً عاماً وموحداً سوف ينسقون ويجمعون سلطاتهم معاً لينجزوا أهدافهم المشتركة. وعندما يشعرون أن هناك منافسة فيما بينهم، فإنهم سوف يعملون على تقويض سلطات بعضهم بعضاً وثقتهم فيما بينهم، ولسوء الحظ، فإنه في الغالب يفهم الناس أن السلطة تتضمن بشكل لا يمكن تجنبه نوعاً من المواقف التي تتسم بالربح أو الخسارة للداخلين في علاقاتها. ويجب ألا يكون مدهشاً أو غريباً أن نجد هذا التباين (الربح والخسارة) يمكن أن يقود وبسهولة إلى خلق ظروف وبيئة عمل راديكالية من أجل المشاركة في السلطة. والتاريخ يوضح لنا حسن وسوء استخدام السلطة، وهذا هو أحد العوامل الجوهرية في نجاح أو فشل منظمات الأعمال سواء كانت منظمات خاصة أو منظمات عامة.

هذا التحليل يقودنا إلى استنتاج مفاده أن السلطة بطبيعتها هي ذاتية التمرکز أو أنها تجميع وضم أدوات ومقومات القوة في شخص معين لغرض إنجاز أعمال معينة. وفي هذه الظروف فإن ممارسة السلطة في العادة تركز على المدى القصير، ولذلك فإن سوء استخدامها سوف يحدث بدون شك في كثير من الأحوال. من هنا ينشأ الفساد بكل أشكاله: المسؤول يصبح فاسداً وأعمال المنظمة كذلك. وبالمقابل، فإن ممارسة السلطة التي تأخذ في اعتبارها قبول أكبر قدر من المسؤولية (وهي السلطة التي تركز على مصالح وأهداف الآخرين وكذلك ممارستها) فإنها في الغالب سيكون لها أهداف تسعى لتحقيقها على المدى الطويل، وتأخذ في الاعتبار مصالح جميع الأطراف المرتبطة بها في أي قرار تتخذه. وفي النهاية، فإن السلطة بمفهومها الشامل هي القدرة على وضع الخيارات، وأن

استعمالها الفاعل يتطلب من ممارستها تحليلاً شاملاً لتأثيراتها الهائلة في جميع الأطراف المشاركة بها.

المسؤولية:

إن المدخل المناسب لدراسة موضوع المسؤولية يتطلب طرح السؤال التالي من الذي يستفيد من إحداث هذه التغيرات الجديدة؟. فهذا السؤال يحدد طبيعة العلاقة بين السلطة والمسؤولية، والتي يمكن من خلالها تعريف السلطة على أنها "الفرصة لممارسة المسؤولية". أما الاستخدام الفاعل للسلطة فهو يتطلب الإجابة عن السؤال التالي: "ما الفوائد الطويلة المدى التي ستعود على المنظمة من خلال ممارساتي للسلطة؟".

ولكى يكون القادة فاعلين على المدى الطويل أثناء ممارستهم للسلطة، فإن عليهم أن يهتموا بالقضايا المرتبطة بالمسؤولية، وليس بالقضايا المتعلقة بالسلطة. قبل أن نفصل هذا الموضوع بشكل أكبر، فإنه من المفيد أن نأخذ في الاعتبار بعض القضايا المرتبطة بمفهوم المسؤولية.

ويوجد عدد هائل من الكتب والأدبيات التي تناولت موضوع المسؤولية في الإدارة.

إن مسؤولية أعمال المنظمات تعنى لنا عدة معانٍ. فهي تعنى المعاملة العادلة والمتساوية لجميع من يشارك في أعمال المنظمة مثل العاملين وحاملي الأسهم والعلماء والممولين للمنظمة. فيجب أن يكون محل اهتمامنا كقادة كل من له صلة بأعمال المنظمة سواء أكان داخلها أو خارجها من المجتمع والمصلحة العامة والبيئة ككل. وهذه هي وظيفة الوقت والمال الذي نساهم به وننفقه ونبذله في سبيل تعزيز وتقوية المجتمعات أو التجمعات الصغيرة التي ندير أعمالنا داخلها (برينان، ١٩٩٤: ١١).

إن العلاقة بين الحقوق والمسؤوليات قد تم دراستها والتركيز عليها من قبل براور (١٩٩٣)، عندما قال "عندما نتحدث عن حقوق الإنسان يجب أن نتحدث عن مسؤوليات الإنسان" فليس من الفائدة أن نطالب بحقوق الإنسان إذا كنا لم نستعد لتقبل واجباتنا الإنسانية.

إن المنظمات لا يمكن أن تكون سياساتها مسؤولة إلا إذا أصبحت الإدارة العليا مثلاً نموذجياً نقدياً به من خلال انتهاج وتوظيف عنصرين من عناصر القيادة الهامة هما:

السلوك والأداء السليم، ومن ثم القدرة على الاتصال والتفاعل مع الآخرين لتطبيق هذا السلوك بشكل صحيح . إن المنظمات هي جزء من المجتمع، ويجب أن يكون سلوكها مستقيماً. يجب على هذه الشركات أن تأخذ في الاعتبار آراء ومساهمات الموظفين والعملاء (ديفينز، ١٩٩٥).

في تقرير هام كتبه جورج بول (١٩٩٥)، الرئيس التنفيذي لمجموعة غراند مترو بوليتان قدمه إلى جمعية الفنون الملكية قال فيه إن رجال الأعمال يدركون بشكل متزايد أن تطورهم وازدهارهم مرتبط بشكل مباشر بازدهار وتطور المجتمع الذي يعيشون فيه. فالمجتمع هو مصدر عملائهم وموظفيهم ومموليهم وكذلك ويشكل أشمل حاملي أسهم شركاتهم ومستثمريهم. هذا التقرير ركز بشكل جوهري على أهمية إشراك العاملين وكل من له صلة بأعمال المنظمة في اتخاذ القرار واتباع منهج العدل والمساواة في معاملتهم - فالفكرة الأساسية في هذا المنهج الذي يسمى (المنهج الشامل) أو منهج الشركة المضمنة للجميع تكمن في كونه يمنح قيمة وأهمية لجميع العاملين بالمنظمة بها والحاملين لأسهمها والممولين لها والمستثمرين أموالهم في أصولها دون استثناء. واختتم التقرير بقوله إن هناك حقائق وأدلة وإثباتات تؤكد أن الشركات والمنظمات التي تعطي أولوية لحملة أسهمها سوف تحقق لهم نتائج أقل في المستقبل البعيد المدى عن الشركات والمنظمات التي تهتم وتعتنى بجميع من له علاقة وصلة مهما كانت بأعمال الشركة في الواقع يمكن القول إن الفشل في إعطاء تقدير واحترام لجميع من يعملون بالمنظمة ومن لهم صلة وعلاقة بأعمالها، فإنهم في الواقع يهيئون لظروف الفشل التي تساعد في إخفاقهم في أداء أعمالهم وواجباتهم بشكل سليم (بليندر، ١٩٩٥).

إن المسؤولية الشخصية تبدأ من فهم الذات، التي تعتبر ذات أهمية بالغة وحاسمة إذا كنا نرغب في إدارة ومعالجة نقاط ضعفنا وتقوية نقاط قوتنا. فنحن جميعاً بحاجة إلى أن نتعرف على التزاماتنا ومسؤولياتنا ونقبل هذه الالتزامات التي تتناسب مع قوانين المنظمات التي نعمل بها، ومن ثم نقاوم أي إغراءات تقدم لنا لنسئ استخدام مواقعنا في السلطة أو خيانة الثقة التي أعطيت لنا (تام، ١٩٩٥). يمكن أن تضاف مسؤولية القائد أيضاً تجاه العملاء والممولين، ويكون ذلك متزامناً ومتوافقاً مع المنهج الذي تم شرحه وتوضيحه سابقاً.

وقد علق بهذا الصدد جون نيفن الرئيس التنفيذي لشركة فيرستون قائلاً إذا أردت أن تجعل الإنسان يخرج عن طوره، فإن أسهل طريقة لعمل لذلك هو أن تمنحه إحساساً قوياً

وعميقاً بأن عليه مسؤولية كبيرة ولكن دون أن تكون لديه سلطة (ستيوارت، ١٩٨٩). وهذا التعبير هام للسياسات المرتبطة بإيداع السلطة فى يد شخص معين، وإن الإهمال فى هذا المجال هو مصدر رئيسى من مصادر الضغوط النفسية والعملية فى المنظمة.

إن ما يمكن استنتاجه من هذا التحليل هو أن السلطة الأكثر فاعلية على المدى الطويل، هى تلك التى تهتم بالمسؤولية. فالعلاقة بين السلطة والمسؤولية يمكن أن تقوى من خلال التأكيد على أن جميع من له علاقة بالمنظمة يشترك فى إجراءات اتخاذ القرارات التى تصدر فى هذه المنظمة.

الخطوة التالية هى دمج وربط ماتم مناقشته فى موضوع السلطة والمسؤولية بالقيادة. ولكن قبل أن نبحث طبيعة الصلة بين السلطة والمسؤولية والقيادة، لابد أن نؤكد على أن المنهج فى هذا التحليل (المنهج الذى يؤكد على اشتراك كل من له علاقة بالمنظمة فى اتخاذ القرار) لا بد أن يؤمن الأشخاص الذين تبنيه به بشكل قوى. ففاعلية نتائج هذا المنهج يجب أن تحرص وتهتم بالجانب الإنسانى والروحي أكثر من تركيزها أثناء التحليل على التباهى بأن النتائج تمت باستخدام وتوظيف أحدث التقنيات العلمية.

القيادة:

إن كثيراً من وجهات النظر التقليدية عن القيادة تتضح من الاقتباس التالى من فان ماورك (١٩٩٤):

"إن العديد من القادة يستحوذ عليهم نزعة السلطة قبل تسلمها. فالسلطة تمثل لبعض القادة علاجاً أو مخدراً، والبعض الآخر تمثل لهم مصدراً من مصادر السحر والافتتان. فى الفصول الأولى من هذا الكتاب، ناقشت مصادر سلطة القائد، ولذلك قد يكون من الغريب أن الفكرة الأساسية فى هذا الفصل هى توزيع السلطة والتنازل عنها للآخرين. ويجب أن يفهم، على أية حال، أن فكرة توزيع السلطة لأى قائد هى مطلب وواجب علينا تنفيذه كقادة إذا أردنا أن نصبح قادة فاعلين فى مجال الأعمال، وأن السلطة كذلك هى فرصة متاحة ومفتوحة لنا علينا أن نعلمها للآخرين. فنحن - القادة - الذين نوجد ونبتكر معظم القيود والعوائق على موضوع توزيع السلطة .. وكذلك نحن الذين نصنع القيادة. فالقائد الذى يتشبث بالسلطة بقوة والذى يخاف من أن يتنازل عنها أو عن جزء منها للآخرين، هو فى الواقع غير صالح للقيادة. ففى مجال الأعمال، فإن هذا الشخص

سيصبح مع مرور الوقت قائداً غير فاعل وفي النهاية سيرغم على ترك منصبه القيادي، أما في السياسة، فإن علاقة القائد بالسلطة هي التي تحدد الفرق بين القائد الشرعي/القانوني والقائد المتسلط غير القانوني (ص ١).

ولفهم هذا الرأي بشكل مبسط، فإنه يمكن القول إن الأفراد والمنظمات التي تخضع لسلطة مطلقة يمكن أن تحقق النجاح على المدى القصير، ولكن الحقائق تؤكد بشكل متزايد وبما لا يدع مجالاً للشك أن هؤلاء - يحملون بذور نهايتهم وتدمير أنفسهم - فكل من القيادة والسلطة يمكن النظر إليهما على أنهما تمثّلان نموذجاً من الثقة والمصادقية، فإن لم يستخدم القادة سلطانهم بشكل مسؤول (واقتنع الناس بالفعل أنهم يمارسون سلطاتهم بشكل مسؤول) فإن هذه السلطة سوف تنتزع منهم بالقوة وتوزع على ناس آخرين وتودع إليهم بشكل أو بآخر).

البديل الآخر للقيادة هي القيادة الخادمة التي تحدد معنى القيادة بـ "استخدام وتوظيف المهارات والمواهب من أجلنا جميعاً وباسمنا جميعاً لتعطينا نموذجاً يقوينا ونقتدى به". وهذه العبارة هي صدى لمقولة روبرت غيرن لايف الذي تسأل "هل هؤلاء الأشخاص الذين قدمت لهم الخدمة ينمون كأشخاص، هل هم كذلك عندما تقدم لهم الخدمة هل هم يصبحون أكثر رضاء ومقدرة وحكمة وحرية أكثر من لو أنهم كانوا مستقلين وأصبحوا خادمين ومسؤولين ومعتمدين على أنفسهم" (دي شانو، ١٩٩٥).

إن العلاقة الوثيقة بين القيادة والسلطة تم توضيحها من قبل كيتس دي فريز (١٩٩٣) عندما قال:

"إن القادة الحقيقيين هم الذين يستطيعون أن يوجدوا أقوالهم بأفعالهم وأن تكون أعمالهم انعكاساً لردود أفعال الآخرين، القادة هم الذين لديهم المعرفة الذاتية ليدركوا تقلب وتعاقب السلطة وتغيير ظروفها. إن القادة الحقيقيين هم الذين لا يمكن إغراؤهم واستمالتهم بالأجراس النفسية التي بداخلهم والتي توحى لهم بأن ما يملكونه من السلطة هو في النهاية قوة وسلطة مطلقة في أيديهم. فالقادة العظماء هم الذين سيتذكركم الناس ويكونون لهم كل التقدير والاحترام والمحبة. فهم سيكونون قادرين بحق على التعامل مع تقلبات الظروف المحيطة بالسلطة، وسوف يقودون حياة خلاقة ومنتجة" (ص ٢٢٤).

وليس من الصعوبة أن نتعرف على العلاقة بين السلطة ومفاهيم المنظمات ذات البيئات التعليمية التي وصفها كونغر (١٩٨٩) حينما قال:

إن المنظمات الفاعلة تحمل القادة مسؤولية تطوير جميع العاملين ... فمنح السلطة للآخرين تعرف على أنها الإجراءات التي يتم بموجبها تمكين العاملين وحفزهم وزيادة فاعليتهم من خلال التنازل عن السلطة لهم ... وعليه فإن من مسؤولية القائد أن يتبادل التعاون والمساعدة مع موظفيه حتى يصل كل منهم إلى أقصى درجات الفاعلية والعطاء (من ص ١٧١ إلى ص ١٧٢).

إن هذا الأسلوب الإيجابي في تفويض السلطة وإيداع جزء كبير منها في الآخرين، مع الاهتمام ضمناً بمساواة السلطة مع المسؤولية يمنح فرصة عظيمة لتجنب القيود التي تفرض عادة على تفويض السلطة التي تم إيضاحها سابقاً.

إنه من المفيد، على أية حال، أن ندرك أن الحكم الأخير على القادة لا يستند في الغالب إلى كيف تمكن هؤلاء القادة من الوصول إلى السلطة، وكيف يستخدمونها، ولكن المهم هو كيف يتخلون عنها ويفوضونها للآخرين. (سونيفيلد، ١٩٩٥). وهذا التعليق يعكس بشكل كبير كيف يفسر ويتعامل معظم السياسيين مع السلطة التي بأيديهم. في النهاية يمكن القول إن القيادة تهتم بمدى قدرة القائد على إدارة مصالح جميع من له علاقة بأعمال المنظمة مثل المساهمين والموظفين والمولين وربط ذلك بمصالح المنظمة طويلة الأجل. فوظيفة القائد هو أن ينهج سلوكاً فاعلاً ومسؤولاً يكون لصالح ولخدمة من يقودهم. وهذا يعكس بالفعل بشكل أساسي المعنى الحقيقي للقيادة الخادمة، وهو المنهج الذي يمكن أن يطلق عليه منهج الثقة بالقائد.

إن جوهر فلسفة القيادة الخادمة تعتمد على الأفكار الأساسية التالية:

- أن نتعامل مع الناس ومع أعمالهم ومصالحهم بشكل جاد. فالقائد الخادم ينظر إلى الناس وقيمتهم على أساس أن لهم قيمة مرتبطة بذواتهم وبحقوقهم كأفراد. فمن وجهة نظر غريبن لايف، فإن إعطاء قيمة للناس العاملين تتطلب تطبيق واستخدام أخلاق وقيم عمل جديدة: هو يقول يجب أن يقتنع الموظف أن العمل الذي يؤديه له معنى وقيمة لكي يقدم هذا العمل أو تلك الخدمة إلى العميل بشكل فاعل.

- يجب على القادة أن يصغوا لموظفيهم وأن يتعلموا منهم وأن يستمدوا مدخلات ومعطيات قراراتهم من موظفيهم.

إن الهدف الرئيسي لمهمة القائد الخادم هو أن يدمج جميع رغبات المجموعات العاملة معه، ثم يعبر عنها بصراحة، ثم ينميها بأقصى ما يستطيع من قدرة وفاعلية. إن القادة (الخادمين) الحاليين ليس لديهم جميع الإجابات، ولكنهم يعرفون جيداً كيف يطرحون الأسئلة الصحيحة.

في الواقع العملي، تركز إجراءات القيادة الخادمة على أهمية تكوين وتحقيق المشاركة والإجماع في الرأي، فهي تركز على الرأي الجماعي. يمكن لهذا الإجراء أن يستهلك وقتاً لتطويره، ولكن بمجرد تكوين هذا الإجراء، فإن هناك حقائق مذهلة تؤكد أن الإجماع في الرأي بين العاملين وقائدهم يمكن أن يحقق التزاماً جماعياً بأهداف المنظمة، الأمر الذي يعتبر بلا شك عاملاً قوياً ومؤثراً ومفتاحاً لتحسين الأداء. فهناك رأي شائع بأن نجاح الإستراتيجيات يعتمد بشكل حاسم على التغيير الفاعل في نمط القيادة.

- القادة الخدميون يوفقون بين الأفكار المتعارضة. فهم يديرون أعمالهم بانفتاح، ولديهم الرغبة في تحمل مسؤولية أخطاء العاملين، ويهتمون بإجراءات التعلم والتدريب. إن بيئة العمل التدريبية/التعليمية تشجع على أن ننقل ما نعرفه ونعلمه إلى الآخرين / الموظفين. فهي تعتني بتزويد الموظفين بالسلطة المستمدة من المعرفة، بدلاً من أن يحتكر القادة المعرفة معتمدين على مقولة "إن المعرفة هي سلطة وقوة" أو التمترس خلف سلطة المعرفة.

- القادة الخدميون يتميزون بعدم حب الظهور والمباهاة وإبقاء أنفسهم بعيدين كل البعد عن الأضواء. فهم يركزون على مصالح ورغبات الجماعة ككل وليس على مصلحة وأهداف القائد، أنهم يؤمنون بقيمة التواصل ويتبنونها كأسلوب لمزيد من التعلم. هم بكل تأكيد لا يسعون إلى الحصول على مزيد من السلطة ذاتها، هم يهتمون بشكل أكثر بأن تكون نتائج أعمالهم فاعلة ومفيدة لأهداف المنظمة بدلاً من التركيز على ما يمكن أن يحققه لأنفسهم شخصياً من منافع من هذه النتائج.

- القادة الخدميون يعتبرون أنفسهم وكلاء مسؤولين عن أعمال الآخرين. فهم يعتقدون بشكل قوى أن السلطة التي بأيديهم قد أودعت من قبل الآخرين. وهذا الاعتقاد والإيمان يدفعهم لأن يتعاملوا مع السلطة على أنها مسؤولية تجاه الآخرين بدلاً من كونها سلطة على الآخرين. كما أنها تشجع على إجراءات اتخاذ القرار بعيد المدى.

- القادة الخدميون يعتبرون أن القيادة مسؤولية الجميع. فهم يكشفون أخطاءهم قبل أن يواجهوا أخطاء الآخرين. فالتدريب يجب أن يُكون لهم أفكارهم الخاصة، ولكنهم في الوقت نفسه بحاجة إلى أن يعترفوا بأن كل شخص في المنظمة يمكن أن يكون له أولها رأى أيضاً. وبناء على ذلك، فإن دور القائد يبدأ في دمج هذه الرؤى معاً. فهناك نظريات هامة ترى أن الدور الرئيسى للقيادة يكمن في إدارة قيم المنظمة - وكلمة إدارة هذه يجب أن تفسر بكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى. كما أن أسلوب القيادة الخدمية يركز أيضاً على أهمية العبارة القديمة التي تقول ليس مهماً ما تقول، ولكن المهم هو كيف تنفذ ما تقوله فالمنظمات والأفراد الذين لا يطبقون ما يقولونه وما يبشرون وينصحون به ويقترحونه، ينجحون إستراتيجية عالية المغامرة سوف تقودهم إلى كارثة.

ولقد لخص جون روزينبلوم عميد كلية إدارة الأعمال في جامعة فرجينيا ذلك بقوله إن القيادة الخدمية في عمقها وفي أدق معانيها تعنى الانفتاح والوضوح مع الآخرين، والقدرة على الاستماع إليهم، والتحدث بطريقة تجعل العاملين يقتنعون بالمشاركة الجادة في الأداء ويساهمون بجميع القرارات والبدائل التي ينبغي عملها. فالقيادة الخدمية تشجع بشكل إيجابي على المشاركة والالتزام، ولا يوجد أفضل من أسلوب القيادة الخدمية لتطوير وتحسين أداء عمل المنظمة.

إن العلاقة بين القيادة والسلطة والمسؤولية وبين ما أوضحه وأورده غرين لايف في أسلوبه ومنهجه تم توضيحه أيضاً من قبل كل من بينى ووليام (١٩٩٧)، اللذين استنتجا من دراستهما:

أن العنصر المتناقض في موضوع القادة يكمن في أنهم كلما تنازلوا عن شيء من سلطاتهم للآخرين، أصبحوا أكثر قوة، بدلاً من فرض رغباتهم وإراداتهم بالقوة على الآخرين، فهم يعملون كنماذج عمل من خلال أدائهم الفعلى المدعم بالحقائق، حيث إن أقوالهم تتطابق تماماً مع أفعالهم. فأسلوبهم القيادي يصبح أكثر إغراء للالتزام به من قبل اتباعهم. فالموظفون الذين يعملون معهم يشعرون بالرغبة في الاستجابة الإيجابية لقاداتهم: لأنهم يشعرون بأن على عواتقهم مسؤوليات أكثر وأن التزاماتهم زادت تجاه أعمالهم وأن إنجازهم لأعمالهم قد تضاعف، كل ذلك انعكاس إيجابي لسلوك قائدهم.

كثير من الناس يعتقد أيضاً أننا نحاول بالفعل إعادة اكتشاف المبادئ والقيم القديمة للقيادة. فعلى سبيل المثال قال لاوتسو قبل أكثر من ألفى عام: إن أفضل القادة هم القادة الذين لا يلاحظ الناس وجودهم. أما من يأتى في المرتبة الثانية من القادة فهم الذين

يحترمهم الناس ويقدرّونهم، أما القادة الذين يلونهم، فهم القادة الذين يخافهم الناس، أما آخر القادة في القائمة فهم الذين يكرههم الناس ويحتقرونهم. وعندما تنجز المهام في بيئة تتسم بقيادة فاعلة يقولون الناس نحن الذين أنجزنا العمل بأنفسنا. إن القائد الحكيم والعاقل لا يهتم بتجميع خيوط النجاح في يده وحده؛ فالقائد المتميز هو الذي يساعد الآخرين ليكتشفوا طرقهم إلى النجاح. هناك طرق عديدة لتنفيذ ذلك. إن مشاركة النجاح مع الآخرين يعتبر نجاحاً في ذاته. إن المبادئ التي تقف خلف كل ما تم إنجازه وصناعته في هذه الحياة تعلمنا أن المنفعة الحقيقية ومشاركة الآخرين بها سوف تسعد كل شخص ولن تقلل من قيمة أى شخص. إن القائد الحكيم العاقل يدرك تمام الإدراك أن الفائدة التي تعود من أداء العمل تظهر بشكل طبيعي من هذا العمل (هيدير، ١٩٩٥).

لم يناقش أحد موضوع القيادة في السنوات الأخيرة وإعادة النظر في محتواها مثل ما فعل روبرت غرين لايف. إن استخدام أسلوب القيادة الخادمة لن يجعل الشركات تؤدي أعمالها بشكل أفضل فحسب، بل إن هذا التطبيق لأسلوب القيادة الخادمة سيساعد العالم أجمع لأن يكون مكاناً أفضل للحياة البشرية. وهذا بلا شك هو الهدف الذي نسعى إليه على المدى الطويل والنتيجة الطبيعية لهذا الهدف.

التعلم؛

من الضروري أن ندرك في هذا السياق أن هناك اهتماماً متزايداً بالتعلم الفاعل كعامل نجاح فاعل وحاسم في جميع منظمات الأعمال، وأنه أيضاً من المهم للغاية أن نؤكد على أهمية تنامي الدور الذي يمكن أن يقوم به النهج التعليمي في المنظمات. وقد قال زوبوف (١٩٩٨)، إن التعلم الجديد هو نوع من أنواع قوة العمل. فهو قيمة مضافة للعمل. فلم يعد بالإمكان الفصل بين النشاطات التعليمية التي تحدث في قاعات الجامعات والمعاهد التدريبية والعلمية وبين ما يحدث في محيط العمل... فالتعلم أصبح جوهر النشاط الإنتاجي للإنسان فكلما كان هناك تحديث وتغيير في مجال العمل، كان هناك حاجة متزايدة للتعلم وإعادة هيكلة العمل بشكل صحيح. إذا كان معدل التغيير أعلى وأسرع من معدل التعلم الفعال في المنظمة، فإن هناك فرصة ضعيفة للغاية للحكم على هذه التغييرات على أنها تمثل تطورات وإنجازات حقيقية. وحسب الفرضية البديهية لريغ ريفان الذي قال إذا أرادت منظمات الأعمال أن تبقى وتستمر في إدارتها، فإن معدل

التعلم فيها يجب أن يكون متساوياً أو يفوق معدل التغيير الذى يحدث فى بيئتها. ونظراً لحجم التغيرات الهائلة التى تحدث فى العالم اليوم، فإن إجراءات وسياسات التعلم أصبحت أكثر أهمية وضرورة وتحدياً لنا جميعاً سواء كنا أفراداً أو منظمات.

إن التطوير المستمر المستمد من التعليم يعنى الاعتراف بالحاجة إلى الأفكار والآراء الجديدة، ثم تحديد الأفكار التى تكون لها علاقة بمستقبل المنظمة، ثم مناقشتها فى مجلس الإدارة أو أى هيئة إدارية مخولة لاتخاذ القرار فى المنظمة نيابة عن الموظفين، بعد ذلك تنفيذ هذه الأفكار بشكل فاعل. يجب على المنظمة أن يكون لديها القدرة على التعلم إذا أرادت أن تكون فاعلة فى نشاطاتها. إن أعظم ميزة لقيمة تواضع قيادة المنظمة تكمن فى كونها توفر أساساً فاعلاً للتعلم، فهى تحقق وتوازن بين الرضاء الذاتى والتكبر، وهما أقوى معوقات التعلم. فأحد التحديات المتناقضة التى تواجه القائد الحكيم فى هذا العصر هو كيف يتجنب أن يكون راضياً عن وضع شخص ما وهى مشكلة شكلت حديثاً صعوبات فى بعض قطاع الأعمال فى اليابان.

يعرف كل من نوناكا وتاكيوشي (١٩٩٥)، المعرفة التنظيمية بقولهما إنها قدرة وإمكانية الشركة ككل على خلق معرفة جديدة، ثم بذر ونشر هذه المعرفة فى كل أرجاء المنظمة، ثم تجسيد هذه المعرفة فى منتجات المنظمة وخدماتها وفى نظامها فهذه المقولة تؤكد على أهمية الفكرة التى تقول إن المنظمات التى يمكن أن تتفوق فعلاً فى المستقبل، هى المنظمات التى تكتشف كيف تحث موظفيها على الالتزام والاهتمام بالتعلم وتستخرج منهم كل إمكانياتهم المعرفية على جميع المستويات فى المنظمة (سيتجى، ١٩٩٠).

إن المنظمة المتعلمة أو القابلة للتعلم لا تقتصر على الفكرة المتميزة التى تجعل من التعلم محور الإجراءات والسياسات فى المنظمة. فهناك العديد من المفكرين والمهتمين بهذا الموضوع مثل بيتر ووترمان وآخرون (١٩٨٢) يركزون أيضاً على عناصر أخرى مثل التطبيق الشامل للتعلم والمسؤولية. فهم يرون أن الشركات المتميزة والمتفوقة هى التى تتبنى التعلم بشكل مستمر، وتصبح من مسؤولياتها. فالتجارب والتعلم هما فى صميم اهتمام كل من بيتر ووترمان، إلا أن وضع خطط وتنظيم لكيفية تعلم المنظمات لم يتم مناقشة بعمق والاهتمام به بشكل جدى إلا مؤخراً.

فإذا كان هناك إحساس بالمسؤولية وتركيز فعلى وجاد على أهمية التعلم فى المنظمة، فسوف يكون هناك تعاطف طبيعى واستجابة تلقائية لإجراءات العمل مثل التقييم العالى - وهو عكس ثقافة فرض سيادة السلطة والقوة على الموظفين التى تطبق غالباً أنظمة التقييم البيروقراطية التقليدية فى محاولة لفرض السيطرة والتحكم فى الإدارة. وليس غريباً أن نجد أنه من النادر جداً أن يحقق هذا الأسلوب النتائج المتوقعة منه.

الاستنتاج الذى يمكن أن نصل إليه فى هذا المقام هو أن إمكانية التغيير مرتبطة بشكل مباشر بالقدرة على التعلم، وأن القدرة على التعلم، سواء كان تعلم أفراد أو منظمات أعمال، مرتبطة بشكل مباشر بالقدرة على أن نعمل بشكل مسؤول على جميع مستويات الأعمال فى المنظمة.

إن أسلوب العمل الذى تحركه السلطة وليس المسؤولية هو أسلوب يعمل وفق نظرية قصيرة المدى، فى حين أن أسلوب العمل الذى تحركه المسؤولية يهتم بالقضايا الطويلة المدى. ولذلك نجد أن هذا الأسلوب يحقق توازناً فاعلاً وتوفيقاً لكل من له مصالح مرتبطة بأعمال المنظمة، الأمر الذى بدوره يحقق النجاح المستمر والطويل المدى للجميع. فهذا الأسلوب يوفر البيئة العملية المناسبة التى تشجع الابتكار والاختراع، وأن الفشل فى المحاولة هو فرصة من أجل التعلم وليس ذريعة لإيقاع العقاب على الإنسان. فى الواقع إن المسؤوليات سوف تحقق ثمارها وتصبح إيجابية فى العمل إذا كانت مدعومة بجميع مظاهر الأساليب التعليمية فى مجالات الحياة بما فيها العمل. ولكن لسوء الحظ، فإن تحمل المسؤولية والتعامل معها باقتدار وحكمة وتعقل، ومعرفة كيفية استعمالها وتطويرها وصقلها فى نفوس الآخرين شئ نادر.

إن ثقافة السلطة والقوة مستمدة بشكل مباشر من البيئة الملوثة والملينة بالتنافس - فهى خارجياً مستمدة من المنافسين، وداخل المنظمة مستمدة من زملاء العمل، ففى ظل هذا النوع من الثقافات والبيئات التنافسية ينظر إلى المعلومات على أنها سلطة وقوة، ولذلك نجد أن الناس يركزون فى الغالب على بناء أنفسهم من خلال الاحتفاظ بالمعلومات لأنفسهم فقط كأسلوب وكمورد فاعل يساعدهم على تسويق أنفسهم، بدلاً من إشراك الآخرين فى هذه المعلومات من خلال اتباع أسلوب فرق العمل.

وبناء على ما ذكره بيرشال وليون (١٩٩٥)، فإن السلطة فى المنظمات تعتمد على تحديد الناس الذين يجب إشراكهم فيها. إن القدرة على الحصول على المعلومات تعتبر

عاملاً حاسماً للأفراد المسؤولين عن إدارة أعمال المنظمة. فالأنظمة الإلكترونية تساهم في نشر المعلومات داخل المنظمة بشكل واسع وسريع وبتكاليف قليلة. وبناءً على ذلك، فإن ما يمكن استخدامه من المعرفة، سواء أكانت هذه المعرفة منتشرة بشكل كبير داخل المنظمة أو تقتصر على فئة قليلة، يمكن أن تشكل مؤشراً هاماً لما إذا كانت المنظمة أو الأفراد يعملون بدافع المسؤولية أو السلطة والنفوذ. إن كلاً من التقنية الحديثة وأساليب الإدارة الفعالة يتطلبان مواقف إيجابية محددة تجاه السلطة والمسؤولية لكي يتم إحداث تغيرات جذرية في المستقبل.

إن المنهج المسؤول في التعلم مقترن مع التعلم من أجل ممارسة الإدارة بمسؤولية عالية شرط أساسى لأي منظمة تسعى لتحقيق تعلم فاعل أو أن توفر بيئة تعليمية فاعلة لها. إن بيئة العمل التي تسود فيها قيمة التعلم هي تلك التي تنتقل فيها المعلومة والمعرفة بسرعة، وهي البيئة التي تنتشر فيها قيم دعم وتزويد الآخرين بالمعرفة، بدلاً من أن تستحوذ على عقول الإدارة الفكرة التي مفادها أن المعرفة هي سلطة وقوة ونفوذ. من ثم يحتفظون بها لأنفسهم. إن نموذج المنظمات المتعلمة أو المعلمة لا يمكن أن يتحقق دون أن يكون هناك اهتمام بالغ من الإدارة بالعاملين. ولذلك، فإنه من غير المتوقع للمنظمات المعلمة أن تؤدي أعمالها بشكل فاعل إذا كانت ثقافة العمل بها تستمد من تركيز السلطة وعدم نشر المعرفة. ونفس المنطق يمكن أن ينطبق على البرامج التي تساهم في تزويد الموظفين بالمعلومات والصلاحيات.

إن الطريقة التي تمارس بها السلطة في المنظمة يمكن أن يكون لها تأثير بالغ الأهمية في إجراءات اتخاذ القرار. ففي ثقافة الغرب الإدارية، عند مواجهة أزمات وأخطار وكوارث معينة، اعتاد القادة أن يبحثوا عن المسؤول ليلقوا عليه اللوم، أو فصل الشخص المتسبب في مثل هذه الواقعة من عمله، ثم يتظاهرون أن المشكلة قد حلت. وهذا الإجراء هو عكس التقاليد اليابانية في الإدارة التي تركز على محاسبة المدير التنفيذي الذي يخطئ أو يفشل موظفه في أداء عمله بشكل سليم. فهذا الأسلوب الياباني يشجع على أن نبذل الجهود ونركز الانتباه على كيفية تطوير أداء الموظفين الذي بدوره سوف يحث وينمي الولاء والاحترام للعمل. ولأن القادة في اليابان مسؤولون مسؤولية مباشرة عن سلوك وطريقة أداء موظفيهم، فإن لديهم الرغبة الشديدة ليتأكدوا بالفعل أن موظفيهم لا يفشلون أو يقصرون في أداء أعمالهم أو أن يرتكبوا أخطاء خلال تنفيذ هذه الأعمال. فهم لذلك لديهم حوافز معنوية قوية لأن يزيدوا من نقل المعرفة والمهارة إلى الآخرين. وهذا

الأسلوب يولد دائرة مليئة بالمعرفة والأخلاق والاستقامة ويشرى بيئة العمل لهذه القيم السامية التي تساعد على الإنتاج وعلى الولاء، أما في بيئة منظمات الأعمال الغربية، فإن الوضع في الغالب يعمل بعكس ذلك، فهو يقود إلى دائرة التراجع والانحيار.

من الناحية النظرية، هناك أسس ومنطلقات تدعم الرؤية القائلة إن النساء لديهن سمات أنثوية وغانز فطرية تقودهن ليكن أكثر مسؤولية من الرجال، وهن، بناء على ذلك يصبحن أكثر تقبلاً وانفتاحاً للتعليم وأكثر تركيزاً على أهداف المستقبل من زملائهن الرجال الذين تدفعهم تقليدياً عقلية السلعة والنقود بدلاً من المسؤولية. يجب، على أية حال إجراء مزيد من البحوث والدراسات في هذا الموضوع حتى نتأكد من أن هذا الاختلاف بين الرجال والنساء في نظرهم إلى موضوع علاقة السلطة بالقيادة موضوع هام بالفعل. كذلك من المهم أيضاً أن نجرى دراسات في هذا الموضوع على الاختلافات الأثنية والقومية العرقية بين الناس.

في الختام يمكن تلخيص التحليل الذي ورد في هذا الجزء بالقول إنه تحليل يدور حول موضوع القيادة وعلاقتها بالمسؤولية - فهل يجب أن نتعامل مع القيادة على أنها فرصة لتتعلم كيف نوظف المسؤولية لخدمة القيادة بدلاً من أن نتعامل مع القيادة من خلال المنظور التقليدي الذي يتعامل معها ويمارسها على أنها مجرد أدوات للتحكم في الآخرين. ولكي نحقق تقدماً في هذا المجال، يجب علينا أن نفكر ونبحث حتى نولد أفكاراً جديدة وإيجابية في هذا المجال (ونطور من فاعلية الأفكار القديمة) حيث نساعد على تعلم أسلوب القيادة بأسلوب مسؤول وذلك من خلال تغيير المنهج للقيادة الذي يستند إلى القوة وتحويله إلى اتجاه أكثر إيجابية يكون تركيزه الرئيسي هو ممارسة القيادة وفق نطاق ومضامين المسؤولية. وفي هذا الإطار، فمن المهم أن ندرك أن التصحيح السياسي والمحاولات التي ستبذل لحل مشكلات الفروقات الجنسية (بين الرجل والمرأة) والعرقية، يمكن أن تقلل من إساءة استعمال السلطة، وسوف تساعد وتحت على استخدام السلطة بشكل مسؤول. يضاف إلى ذلك، دور الأخلاق والسلوك الأخلاقي من قبل الأفراد والمنظمات، حيث يجب عليها غرس قيم المسؤولية بدلاً من السلطة خلال ممارسة القيادة.

وفي النهاية يمكن القول إن العلاقة الأساسية والهامة بين المسؤولية والقيادة والتعلم يجب الاعتراف والاهتمام بها بشكل شامل وواسع إذا كنا نريد أن نحقق التقدم للمجتمع للعقود القادمة. ولكن ماذا يجب علينا عمله في هذه الحالة؟ في هذه المرحلة، يجب علينا

فى البداية أن نركز على أهمية هذه العلاقات فيما بينها لغرض تهيئة الأرضية الخصبة لغرس بذور هذا العمل. ولكن هذه البداية فقط. وقد علق على هذا الموضوع أحد المختصين بشكل مباشر وهادف عندما قال إن الدور الأساسى والميسر الذى يمكن أن يقوم به القادة بهذا الصدد يكمن فى توفير البيئة الإدارية الصحيحة التى تشجع على التعلم، ويرصد مكافآت وحوافز لهذا الغرض، ثم جعل قيم هذه العمل تنتشر وتنساب بحرية تامة داخل أروقة المنظمة (غارات، ١٩٩٠).

تفويض السلطة:

يعنى مصطلح تفويض السلطة بشكل جوهري نقل صلاحيات اتخاذ القرار ومسؤولياته من الرؤساء إلى الموظفين. وقد عرف بووين ولالير (١٩٩٢) هذا المصطلح بقولهم:

إن مفهوم تفويض السلطة يركز على أهمية وضرورة إشراك الموظفين من قبل الرؤساء بالمعلومات والمعارف التى لديهم والتى تجعلهم يفهمون أعمالهم ويساهمون فى تنفيذ أداء المنظمة بشكل أفضل، ومكافأة العاملين بناء على معيار الأداء العام للمنظمة، ومنحهم السلطة ليتخذوا قرارات يمكن أن تؤثر فى أداء ونتائج المنظمة (من ص ٣١- إلى ص ٣٩).

يقول فورد وفوتلر (١٩٩٥) إن أصعب التحديات التى تواجه تفويض السلطة ربما تكون فى مضامين هذه العبارة:

... إن على الرؤساء أن يقوموا أنفسهم بشكل متأن ودقيق، وقيموا كذلك منظماتهم وموظفيهم بالطريقة نفسها. فهل الرؤساء على استعداد فعلاً الآن للتنازل عن سلطة اتخاذ القرار، أو أنهم ما زالوا غير واثقين من إمكانية موظفيهم؟ وهل الموظفون مستعدون أو راغبون فى المشاركة فى برامج السلطة أو أنهم غير مهتمين ولا راغبون فى عمل ومستقبل المنظمة بصفة عامة ولا فى مستقبل أعمالهم الذاتية على وجه الخصوص. ورغم أن هذه الأسئلة من الصعب الإجابة عنها بشكل حاسم ومحدد، إلا أن عليهم - الرؤساء - وضع خطوات عملية للبحث وإيجاد أجوبة عملية لها. (ص ٢٧).

إن معظم العوامل الهامة فى نجاح أعمال وسياسات موضوع تفويض السلطة قد تمت مناقشتها. هذه العوامل شملت بشكل أساسى الالتزام والتبنى الحقيقى لمشاريع وبرامج

المنظمات المتعلمة لتوفير بيئة إدارية وتنظيمية تسود بها قيم المسؤولية بدلاً من قيم السلطة خلال القيادة. وينطبق ذلك أيضاً على الكثير من الأدوات والوسائل الإدارية مثل إدارة الجودة الكلية وإعادة الهندسة الإدارية. وإذا لم نتفهم وننفذ بفعالية القضايا المرتبطة بالسلطة والمسؤولية في بيئة العمل، فليس من المستغرب أن الغالبية العظمى من السياسات والبرامج الإدارية للمنظمات سوف تفشل.

اللغة:

إن واحداً من الأبعاد التي لا يمكن إغفالها بأي حال هو دور اللغة في التغيير الثقافي والسلوكي في المنظمة. وكما قال بيرلين (١٩٩٤)، "إن عقول الناس تتشكل من خلال مفردات وسمات اللغة التي يتحدثون بها، وليس العكس - أي أن اللغة ليست مصاغة بعقول الناس الذين يتحدثون بها". إن فاعلية لغة الموظفين الذين يستخدمونها للاتصال فيما بينهم ومع الإدارة تمثل مكوناً أساسياً في مساعدة المنظمة لتحديد وتفرز أيّاً من المعرفة التي ستكون مناسبة وفعالة ومقبولة في علاقاتها. فالعالم يعكس اللغة التي نستخدمها ويتغير كذلك من خلال هذه اللغة. فليس هناك قضايا أكثر أهمية أو وضوحاً أو أنها تشكل مشكلة أكثر من استعمال ألفاظ ومفردات مثل السلطة والمسؤولية. فهناك عدد كبير من العبارات التي يتضمنها مصطلح السلطة / القوة مثل سياسة القوة، السلطة السياسية، إساءة استخدام السلطة، السلطة المطلقة، السلطة للناس، السلطة الضيقة أو المحدودة، صراع السلطة والتوق والتلف الشديد للسلطة، وتوازن القوى. هل يمكن للأشياء أن تتغير، هل يمكن أن يكون العالم مكاناً أفضل وأماناً لكى نعيش فيه، هل يمكن ذلك؟ نعم، إذا حاولنا وتمكنا بقدر المستطاع من إحلال واستخدام كلمة المسؤولية في أعمالنا بدلاً من كلمة السلطة أو القوة.

التكامل:

أخيراً، إذا أردنا أن نحسن من مستوى حياتنا في القرن الواحد والعشرين، يجب علينا أن نهتم بشكل أكثر بمستوى أساليبنا التعليمية في المنظمة، ونركز على فاعلية استخدام هذا التعلم. فنحن بحاجة إلى أن ندمج ونجمع كل الأفكار التي تم مناقشتها في هذا الجزء لتشكيل مصطلحاً جديداً اسمه إدارة المعرفة.

كيف نتعلم؟ لماذا نتعلم؟ ماذا نتعلم؟ وبعد ذلك، هل نعمل بما نتعلم؟ هذه الأسئلة يجب أن تكون محل اهتمام خاص لكل القضايا المرتبطة بتطوير التعلم والقيادة فى المنظمة للجيل القادم. إنه من المهم للغاية أن نتخلص من فكرنا التقليدى المستحوذ علينا تجاه السلطة وارتباطها بالقوة والتحكم، وتحويل هذا الفكر إلى التعامل مع السلطة على أنها منهج مسؤول لاتخاذ القرار وإحداث التغيير. وهذه التغييرات التى يمكن أن تحدث فى طريقة تفكيرنا سوف تستفيد منها منظمات الأعمال على المدى البعيد، كما سيستفيد منها أيضاً بشكل كبير الأفراد والمجتمع ككل.

إذا لم يؤخذ فى الاعتبار الأسلوب المتكامل الخاص بالعلاقة بين المسؤولية والقيادة والتعلم والسلطة، فإن المنظمات لن تحقق النجاحات المطلوبة على المدى البعيد. وجوهر محتوى هذا الأسلوب هو استيعاب وإدارة العلاقة بين السلطة والمسؤولية بشكل فاعل. عندما تكون هذه العلاقة معتمدة فقط على المسؤولية، يمكن أن نكون متفائلين حول مستقبل منظمات الأعمال والأفراد ومجتمعنا الذى نعيش فيه.

سيرة المؤلف:

بروس لويد:

هو محاضر رئيسى فى مجال الإستراتيجية فى جامعة سوث بانك، لندن، المملكة المتحدة. وخلال العقد الماضى، كان مهتماً بشكل خاص بالكتابة والتأليف والنشر والبحوث والقاء المحاضرات فى قضايا ومواضيع إستراتيجية متعددة ومتنوعة تهم وتؤثر بشكل حاسم فى أداء المنظمة.

منذ أن التحق بالعمل الأكاديمى سنة ١٩٨٩، قدم بروس العديد من الأفكار التطويرية لبرنامج الماجستير لإدارة الأعمال فى الجامعة. أما خبراته السابقة، فتشمل انضمامه لمدة سبع سنوات فى منظمات دولية تهتم بصناعة رأس المال مع شركة التطوير المالى لمجموعة دول الكومنولث، وأعمال أخرى مع أى سى - بى إل سى، كذلك له خبرة سابقة كمحلل استثمارى فى مجموعة المدينة، ومدير مصنع لشركة البترول البريطانية المحدودة.

كتب بروس أكثر من مائة مقال وورقة عمل فى مواضيع مرتبطة بالإستراتيجية مثل القضايا الاقتصادية، والإدارة فى ظروف المخاطرة، ويهتم الآن ويركز على مستقبل العمل المكتبى: العمل المرن: العلاقة بين السلطة والمسؤولية والقيادة والتعلم، وبور الحكمة

والعقلانية في إدارة المعرفة. هو محرر لمجلدين من المؤلفات التي تغطي موضوع التخطيط الطويل المدى، لإنشاء وإدارة المشاريع الجديدة وإيجاد قيم من خلال اندماج الشركات وانفصالها وشراء بعضها بعضاً وتحالفها معاً. يعتبر بروس متحدثاً رئيسياً في الكثير من المؤتمرات واللقاءات الدولية.

وهو عضو في جمعية مستقبل العالم واتحاد دراسات مستقبل العالم، وعضو تنفيذي في جمعية التخطيط الإستراتيجي، وعضو في هيئة تحرير مجلة التطوير التنظيمي والقيادي والمستقبل. كما أنه أيضاً رئيس المحررين سابقاً لمجلة التخطيط الطويل المدى، كما كان أيضاً محرراً لهذه المجلة.

الفصل الخامس عشر البدء بذكاء: شرح أهداف التدريب وأدواره

روبرت وينرسبون:

يعد التدريب موضوعاً جديداً نسبياً في مجال أعمال القيادات. ولذلك فإن تحديد أهداف التدريب وأدواره بوضوح في هذا المجال يعد هاماً للغاية للبدء في هذا التدريب والحفاظ على نجاحه. يستطيع الرؤساء التنفيذيون استخدام التدريب لأسباب عديدة مثل تعلم مهارات جديدة، أو لتحسين فاعليتهم، أو ليمنعوا الانحراف في الأداء، أو للإعداد للانتقال إلى منصب قيادي جديد، أو أن يكون لديهم أهداف كبرى يسعون لتحقيقها، كأن يكون لديهم أهداف تتعلق بتحقيق نتائج عمل أفضل في المستقبل. معظم فعاليات التدريب تقوم على العلاقة بين طرفين هما المدرب والرئيس التنفيذي، وهو ما يتم في العادة خلف الأبواب المغلقة. وكل وضع تدريبي يختلف عن الآخر. إلا أن هناك بعض الفروق التي لا بد من توضيحها نظراً لأهميتها.

أبدأ نشاطاتي التدريبية مع عميلي من خلال تقدير احتياجاته في مجال العمل. وتعتمد درجة التعاون بيننا على مجموعة عوامل موقفية هامة، كأن نبدأ مثلاً بالقضايا المرتبطة بتدريب الرؤساء التنفيذيين^(١)، فتحدد معاً أهداف التدريب وأدواره التي تلبي هذه الاحتياجات مباشرة، وأفرق بين أربعة أهداف وأدوار لتدريب القادة، وهذه الأهداف هي:

- التدريب لاكتساب مهارات - وهذا النوع من التدريب يركز على المشروع أو المهمة الحالية للمتدرب.

- التدريب من أجل تحسين الأداء - وهذا النوع من التدريب يركز على فاعلية أداء الشخص لوظيفته الحالية.

(١) استخدم مصطلح 'الرئيس التنفيذي' ومصطلح 'الزبون' ليعبرا عن نفس المعنى ويعطيا نفس الدلالة. لأن كليهما يشيران إلى الشخص الذي يتلقى التدريب، وهذا يميزهم عن العميل و 'الزبون' الذي تتعاقد معه المنظمة لتقديم له خدمات مقابل أجر. كما أنني أهتم هنا بشكل رئيسي بالتدريب القائم على شخص لشخص بشكل منفرد في المنظمات ومع التدريب الرسمي، الذي ينفذ على شكل انعقاد جلسات تدريبية تورية يكون لها نتائج ملحوسة ومتوقعة.

- التدريب لغرض تطوير الأهداف العامة للرئيس التنفيذي (الأجندة الخاصة به) - وهذا النوع من التدريب يركز على القضايا الكبرى للعمل، بما في ذلك تحقيق نتائج عمل أفضل.

- التدريب من أجل التطوير - وهذا النوع من التدريب يركز على المسؤوليات المستقبلية لوظيفة الرئيس التنفيذي وتطلعاته وطموحاته الوظيفية.

إن هذه الفروقات التدريبية الهامة تساعدنا لكي نتمكن من أن نضع معاً خطة تدريبية محددة. إذا لم نتعاون ونحدد معاً (أنا والمتدرب) أيّاً من الأدوار التدريبية الأربعة التي يجب أن نتبعها كعمل رئيسي لنا، فإنه يمكن أن يكون هناك غموض في تحديد الأهداف والتوقعات والنتائج من التدريب ولا يمكن لنا أن نعرف ونقدر الوقت الذي سيحتاج إليه التدريب ولا مقدار الجهود التي ستبذل أثناء تأديته. إذا لم نتفاهم معاً ونتفق على واحد من الأدوار الأربعة التي سيتم التدريب عليها، فإنه من الصعب للغاية قياس الأهداف والتقدم أو التطور الذي نحققه أثناء التدريب. لقد وجدت مع زملائي المدربين أن هذا التوجه والمسار التدريبي يمثل إطار عمل ومرجعية نظرية لمعالجة قضايا عملية مختلفة تتطور وتتغير باستمرار، ويمكن أن تحدث وتؤثر في العلاقات التدريبية.

هذا الفصل يشرح هذه الموضوعات من وجهة نظر التدريب التطبيقي للرؤساء التنفيذيين التي استخدمتها واستخدمتها المنظمة التي أعمل بها. أبدأ هذا الفصل بتحديد المعنى العملي لتدريب الرؤساء التنفيذيين، ثم أقدم عرضاً مختصراً (لنموذج التدريب المتصل) الذي تم توضيحه قبل قليل في أربع نقاط. ثم بعد ذلك أناقش بعض التطبيقات العملية لتدريب الرؤساء التنفيذيين.

ما وراء المعنى الحرفي للتدريب؛

إن التدريب مصطلح حديث له عدة معانٍ مختلفة في دوائر الأعمال. فالبعض يعتقد أن التدريب هو جزء من مسؤوليات الرئيس أو المدير كأداة لتطوير أداء الموظفين العاملين معه، ويكون ذلك في الغالب مرتبطاً بنتائج التقييم السنوي لأداء العاملين. والبعض الآخر يرى أنه نوع من الجهود التي يبذلها المدير ليعدل ويقوى من سلوك العاملين - وهو أحد المكونات الرئيسية في إدارة الأداء. إلا أنه ما زال هناك بعض الآراء التي تعتقد أن التدريب هو جزء ونشاط مرتبط ببعض الوظائف الإدارية الأخرى، ويتم تطبيقه على بعض

هذه الوظائف مثل الإرشاد والتطوير الإدارى، وتحسين وتطوير أداء الموظف، وهى كلها يتم تنفيذها والأخذ بها فى مراحل تستغرق وقتاً طويلاً أثناء أداء العمل. يضاف إلى ذلك، أن هناك عدداً متزايداً من الأدبيات الإدارية، انظر (إفريد وسيليمان، ١٩٨٩م) بالإضافة إلى مقالات علمية صادرة عن دور نشر مشهورة، ومواد تدريبية أخرى (وأيضاً استعمال التدريب فى مجالات الرياضة، وفى أداء الصنوف المختلفة، ومجالات الحياة الأخرى). كل هذه المقالات والاهتمامات والجهود جعلت من التدريب كلمة دارجة ومستعملة فى كل مكان.

إن الاهتمام والتركيز الأساسى فى هذا الفصل هو على التدريب الموجه إلى الرؤساء التنفيذيين الكبار والقادة فى منظمات الأعمال، الذى ارتبط موضوعه (التدريب) بتطبيقات هامة تتطور بشكل ملحوظ مثل الاستبانات الإحصائية، وربود الأفعال والآراء وفق النظام الذى يرمز له بـ (٣٦٠) درجة، ودمج التدريب مع أهداف كبرى للمنظمة، وبرامج تطوير القيادة، وتطبيقات أخرى ذات صلة بالتدريب.

تحديد معنى التدريب:

إن الهدف الجوهرى للتدريب هو استخراج واكتشاف أفضل ما لدى الناس من مواهب وقدرات ومهارات. إن الاستخدام الأول لكلمة التدريب فى اللغة الإنجليزية كان يشير إلى المعنى الخاص بالنقل أو بالعمل، ولذلك فإن المعنى الحرفى والأصلى له هو تحويل الشخص الموهوب من موقع أدائه الحالى إلى موقع آخر جديد يسعى إلى الوصول إليه بحيث يقترن بهذا التحول والانتقال تطوير للمهارات القائمة واكتشاف مواهب جديدة.

وقد اقترحت فى مكان آخر (ويدرسبون، ١٩٩٥) المكونات الرئيسية التالية لتدريب الرؤساء التنفيذيين: العلاقات المهنية الرسمية (بدلاً من الوظيفة الإدارية للتدريب) لتحسين فاعلية الأداء والتعلم من ربود أفعال وآراء الآخرين ومن الخبرات والتجارب السابقة وذلك من خلال اتباع إجراءات وطرق مركزة ودقيقة مرتبطة بالملاحظة والتساؤل والحوار والاكتشاف التى تساعد على التعرف على ثلاث قيم تدريبية محورية وهى: المعلومات القيمة، والقرار الواضح، والالتزام الداخلى (أرغيز وسشون، ١٩٧٤م).

كما أنى أرى أن تدريب الرؤساء التنفيذيين نوع من السياسات والإجراءات المتقدمة للتعليم الشخصى حيث إن هذا التدريب، (١) يركز على الفرد فقط وذلك نظراً لأن لكل شخص قاعدة معرفية خاصة به، وله نمط تعليمى مفضل لديه، وله أيضاً أسلوب تعليمى

خاص، و(٢) يمكن لهذا التدريب أن يكتشف الجوانب الغامضة فى أداء المدير ومن ثم يغير أسلوبه الشخصى فى الأداء. ولذلك، وفرض هذا الفصل يمكن أن تعرف تدريب الرؤساء التنفيذيين على النحو التالى:

إن تدريب الرؤساء التنفيذيين هو عبارة عن إجراءات تعلم فعلية تهدف إلى تطوير فاعلية الأداء وتحسين مهارات التعلم. فهذا النوع من التدريب يتضمن علاقات وإجراءات مهنية شخصية مع المتدرب مباشرة ليقدم له معلومات قيمة للغاية، وكذلك خيارات واضحة ومعتمدة على تلك المعلومات، ويهيئ له الالتزام والظروف الداخلية التى تساعد فى أداء هذه الخيارات.

إن إحدى نتائج هذه الإجراءات تكمن فى أن الرئيس التنفيذى يمكن أن ينجز (عملاً أكثر فاعلية) بعد التدريب. النتيجة الأخرى من تدريب القادة تكمن فى أن الرئيس التنفيذى يمكن أن يتعلم بشكل أفضل بعد التدريب، فعلى سبيل المثال، يمكن له أن يطلب معلومات وردود أفعال وآراء العاملين ومقترحاتهم تجاه قضية معينة قبل أن يتخذ قراراً معيناً - وهو أسلوب لم يكن يتبعه الرئيس قبل أن يتلقى هذا النوع من التدريب.

النظرية التدريبية: المتصل التدريبى:

إن البعد الأساسى الذى يمكن أن نميز من خلاله نوعية التدريب وأنواره هو حاجة المتدرب. فهل المتدرب بحاجة إلى أن يكتسب مهارة جديدة، أو أن ينجز عمله الحالى بطريقة أفضل، أو أنه يعد لدور فى المستقبل؟ هل يبحث الرئيس التنفيذى عن مصدر عملى موثوق للتغذية المرتدة؟ فتدريب الرؤساء التنفيذيين يمكن أن يشمل أحد أو كل الأنوار التى تم توضيحها أدناه تحت مسمى (نموذج التدريب المتصل).

التدريب من أجل اكتساب المهارات:

إن كلمة المهارة تعنى المهارات والقدرات والآراء التى تؤهل الرئيس التنفيذى لكى يؤدي عملاً فاعلاً. فالتدريب الموجه لاكتساب مهارات يتضمن علاقات ديناميكية فاعلة واتصلاً متبادلاً بين المدرب والرئيس التنفيذى. فالتدريب يختلف عن التعليم الذى يعتمد على أسلوب واحد، وهو من المعلم إلى الطالب، حيث يقدم المعلم المعارف والتعليمات إلى

طلابه. إن التدريب بالمقابل يتطلب القيام بإجراءات دقيقة وجادة من الملاحظة وطرح الأسئلة والاستفسارات للمناقشة والاستنتاج، فجوهر عملية تدريب الرؤساء التنفيذيين هو مساعدتهم، لكي يتعلموا بدلاً من تدريسهم وإعطائهم محاضرات قصيرة خاصة. يجب على المدرب وفق هذه النظرة عندما يعمل في مجال تدريب الرؤساء التنفيذيين أن يلجأ إلى أسلوب التدريس بشكل أقل، ويبتعد عن إلقاء الأوامر والتعليمات على المتدرب، وأن يركز على عملية الاتصال والمناقشة والتفاعل والتعلم. ويمكن تبسيط هذا الموضوع وتوضيحه على النحو التالي:

(متى) يعقد هذا التدريب؛

عندما يشعر الرئيس التنفيذي أنه بحاجة ماسة لتقوية مهاراته في ...
عندما يعرف الرئيس التنفيذي كيف ينجز المهمة، ولكنه لا ينجزها دائماً بشكل فاعل.

(من) يشارك في هذا التدريب؛

يمكن أن يلتحق بهذا التدريب أى رئيس تنفيذى أو مدير أو شخص يمكن أن يقدم مساهمة فاعلة.

(لماذا) يعقد هذا التدريب؛

يعقد هذا التدريب من أجل اكتساب مهارات أفضل. فالهدف الأساسي لتدريب الرؤساء هو تنمية مهاراتهم لأداء مهمة أو مشروع عمل حالى. وهذا النوع من التدريب يتناول فى الغالب مهارة واحدة أو مهارتين.

(ما) الهدف؛

- الهدف هو أن يعمل الرئيس التنفيذي مع المدرب من أجل:
- تقييم مهاراته الحالية.
- شرح وتوضيح توقعاته ومهامه وأعماله ومشاريعه الحالية.
- وضع خطة لتطوير مهارات معينة.

- تحسين أداء عمل معين.

- تطوير (إلى درجة معينة) قدرات وإمكانيات التعلم إلى درجة معينة لدى الرئيس التنفيذي.

إن التدريب من أجل اكتساب مهارات معينة يستغرق وقتاً قصيراً، فهو يحتاج إلى دورة أو عدة دورات تدريبية على مدى عدة أسابيع أو شهر واحد.

التدريب من أجل التنفيذ:

إن مصطلح التنفيذ يستخدم بمفهومه الواسع ليشير إلى كفاءة الرئيس التنفيذي وصفاته التي يمكن له أن يساهم بها في وظيفته الحالية. فمهمة التدريب في هذه الحالة تصحيح الأداء (أو إصلاحه)؛ لأن أداء الرئيس التنفيذي في مازق. فوظيفة التدريب هنا تتضمن التدخل المباشر في عمل الرئيس التنفيذي لمعالجة المشكلات التي تعترض الأداء والإنجاز الذي يقترن بوظيفته، أو أي مخاطرة يمكن أن تحرف المسار الوظيفي للرئيس التنفيذي عن مسلكه.

(متى) يعقد هذا التدريب:

عندما يكون هناك ضغوط لتحسين الأداء أو عندما يشعر الرئيس التنفيذي أنه يرغب في إنجاز عمله بشكل أفضل... عندما لا يعرف الرئيس التنفيذي مقدار تأثيره في... عندما لا يكون لدى الرئيس التنفيذي التزام وقدرة كاملة لأداء عمل معين بشكل فاعل.

(من) يشارك في هذا التدريب:

يشارك في هذا التدريب الرؤساء التنفيذيون في المراكز القيادية العليا، والموظفون الفاعلون، والرؤساء التنفيذيون الذين يواجهون صعوبات فعلية في أداء أعمالهم.

(لماذا) يعقد هذا التدريب:

يعقد هذا التدريب من أجل إنجاز وأداء أفضل. إن التركيز الجوهرى لهذا التدريب هو لتحسين فاعلية أداء الرئيس التنفيذي في وظيفته وأدواره الحالية. وهذا التدريب يقدم في الغالب في كل جلسة مهارة واحدة أو أكثر للرئيس التنفيذي حتى يحقق نجاحاً أنياً.

(ما) الهدف من التدريب؛

يعمل الرئيس التنفيذي مع المدرب لكي:

- يحدد ويقوم القدرات والمهارات التي يحتاج إليها أداء وظيفته الحالية.
 - يوضح له التوقعات من الأداء والإنجاز الحالي.
 - يضع الأولويات التي يحتاج إليها الرئيس التنفيذي من أداء الوظيفة الحالية.
 - يخطط للتحسين المستمر.
 - تحسين وتطوير عمل فعال.
 - تحسين القدرات التعليمية للرئيس التنفيذي (لدرجة ملحوظة).
- إن التدريب من أجل تحسين الأداء يستغرق في العادة مدة أطول من غيره (فهو يمتد عدة شهور وربما عدة فصول).

التدريب من أجل التطوير؛

إن مصطلح "التطوير" بمفهومه الواسع يشير إلى قدرات ومهارات وإمكانات الرئيس التنفيذي وصفاته التي تحتاج إليها وظيفته المستقبلية التي يمكن أن تؤدي إلى نمو ملحوظ في هذه الوظيفة. فمع مرور الوقت فإن النمو الشخصي للرئيس التنفيذي وإجراءات التطور هي واحدة من الإجراءات التي يجب أن تكون متاحة (أي أن يكون الرئيس التنفيذي قادراً على طرح وجهات نظر متغيرة ومستمرة) وأن يكون قادراً على التمييز (أي أن يستطيع التمييز بين الأشياء) وأن يكون لديه القدرة على الدمج (أي أن يتمكن من أن ينسج هذه الاختلافات ويدمجها في مجموعة تكون وحدة واحدة).

(متى) يعقد هذا التدريب؛

عندما يقول الرئيس التنفيذي أنه مستعد الآن ومهيأ للتطور والتقدم ... أو عندما يقول أنا الآن مستعد لـ ... أو أنا بصدد الانتقال إلى وظيفة جديدة ... أو أنا في مرحلة تخطيط انتقالية إلى ...

(من) يشارك فى هذا التدريب؛

يشارك فى هذا التدريب المتميزون، والأفراد ذوو الإمكانيات والقدرات العالية.

(لماذا) يعقد هذا التدريب؛

يعقد هذا التدريب لتحقيق تطوير معين. إن الهدف الرئيسى لهذا التدريب هو إعداد الرئيس التنفيذى لوظيفة مستقبلية، أو لدور قيادى معين، أو للانتقال إلى وظيفة جديدة. ويقدم هذا النوع من التدريب واحدة أو مجموعة من القدرات والمهارات الإدارية الضرورية لنجاح الرئيس التنفيذى فى أداء عمله فى المستقبل.

(ما) الهدف من هذا التدريب؛

- يعمل الرئيس التنفيذى مع المدرب من أجل:
 - تحديد إمكانياته وقدراته الحالية.
 - شرح توقعاته ورغباته من أدائه فى المستقبل.
 - تحديد أولويات احتياجات الرئيس التنفيذى لأداء الوظيفة المستقبلية.
 - التخطيط لتحقيق التطور المستمر فى العمل.
 - تحسين وتطوير القدرات التعليمية للرئيس التنفيذى (إلى درجة معينة).
- إن التدريب الموجه للتطوير يستغرق فى العادة وقتاً أطول من غيره من البرامج التدريبية (فهو قد يحتاج إلى عدة فصول أو أكثر).

التدريب الموجه لاحتياجات (أجندة المدير)؛

إن كلمة "الأجندة" الواردة فى هذا السياق الخاصة بالرئيس التنفيذى تشير بأوسع معانيها إلى جميع القضايا والاهتمامات الشخصية والعملية والتنظيمية للرئيس التنفيذى. ففى الغالب، إن هذا النوع من التدريب يغطى قضايا هامة خاصة بالرئيس التنفيذى أو

المنظمة لم تأخذ نصيبها من الاهتمام خصوصاً خلال مراحل التغيير في المنظمة، أو في مرحلة فصل عدد من العاملين، أو خلال التقليل والإقلال من حجم أعمال المنظمة. فأحياناً يكون نطاق العمل التدريبي في هذا النوع من البرامج محصوراً ومحددًا في الاحتياجات والتحديات الشخصية للرئيس التنفيذي.

(متى) يعقد هذا التدريب:

- عندما يشعر الرئيس التنفيذي أنه وحيد في القمة - السلطة.
- عندما يشعر الرئيس التنفيذي أنه مشغول للغاية.
- عندما يشعر الرئيس التنفيذي أنه بحاجة إلى زميل عمل يتحدث إليه عن ...
- عندما يقول الرئيس التنفيذي إنني أواجه تحدياً كبيراً في ...

(من) يشارك في هذا البرنامج:

يشارك في هذا البرنامج الرؤساء التنفيذيون، ومديرو الأعمال، وكل من له وظيفة إشرافية عليا.

(لماذا) يعقد هذا البرنامج:

يعقد هذا التدريب من أجل تحقيق نتائج عمل أفضل. فالهدف الرئيسي لهذا التدريب يركز على (أجندة) وأهداف الرئيس التنفيذي الكبرى والهامة والشاملة، بما في ذلك تحقيق نتائج عمل أفضل تناقش الجلسات التدريبية في العادة أجندة الرئيس أو المدرب وأهدافه بأوسع معانيها ومضامينها.

(ما) الهدف من هذا التدريب:

- يعمل المدرب مع الرئيس التنفيذي من أجل:
- تطوير أفكار جديدة وخيارات العمل.
- وضع أولويات لاحتياجات الرئيس التنفيذي.

- الحصول على دعم ومساندة أكبر من أجل خطة - أجندة الرئيس التنفيذي.

- تحسين أداء العمل وفاعليته.

- تطوير القدرات والإمكانيات التعليمية للرئيس التنفيذي (إلى حد معقول).

إن التدريب الموجه إلى الرئيس التنفيذي يمكن أن يكون مستمراً ومتغيراً. فمدة هذا التدريب تعتمد على المواضيع المطروحة في جلساته، إن هذه الأدوار والمهام التدريبية المختلفة الموجهة للرؤساء التنفيذيين بالغة الأهمية للأسباب التالية:

الوضوح:

إن حل أية مشكلة بشكل فاعل يحتاج إلى معلومات صحيحة. فعندما يشترك ويساهم مجموعة من الأشخاص بمعلومات لها صلة مباشرة بموقف معين، بحيث يتمكن كل شخص من فهم هذه المعلومات، يمكن لهؤلاء الأشخاص أن يتخذوا قراراً موفقاً. إن توضيح الفروقات بين أنواع وأدوار التدريب الموجه للرؤساء التنفيذيين يساعد في إيضاح الرؤية ويقدم لغة مشتركة وفهماً للمهتمين بهذا التدريب، ويمكن أن يكون أسلوباً نافعاً لتوجيه كل الأطراف نحو إجراءات التعاقد والاتفاق والتقويم والتغذية المرتدة الخاصة بهذا التدريب.

الاختيار:

إن القرارات الفاعلة تحتاج إلى أن يكون متخذها حراً ولديه معلومات صحيحة. فعندما تكون خيارات متخذ القرار مبنية على معلومات قيمة، فإن البديل والقرار الذي سيتخذه سيكون إلى حد كبير بديلاً حراً وجيداً. إن التعرف على الفروقات بين الأدوار الخاصة بالرؤساء التنفيذيين يساعد على تشجيع الخيارات والبدايل المبلغة من العمل (وربما من أعضاء الأسرة) أو من الرئيس أو من مدير الموارد البشرية، وأن المدربين سوف يقدمون الخدمة.

الالتزام:

إن تنفيذ التدريب الفعال يتطلب التزاماً داخلياً. فعندما يتخذ الموظفون خياراتهم وقراراتهم على أسس حرة استناداً إلى معلومات دقيقة ومهمة، فإنهم يمكن أن يشعروا

بالمسئولية شخصياً تجاه القرارات التى سيتخذونها، وسوف يجدون أن خياراتهم ملزمة لهم بشكل جوهري وبشكل مرضٍ. إن إتاحة الفرصة لجميع الأطراف المشاركة فى التدريب أن يقدموا مرئياتهم وإجاباتهم عن مجريات التدريب خلال انعقاده تساعد على دعم وتشجيع الالتزام الداخلى.

الأدوار والسلوك،

إن كل دور تدريبى يساعد المدربين والمتدربين على كيفية تنسيق جهودهم وسلوكهم للعمل بشكل جماعى. ولذلك فإن اختيار الدور التدريبى الصحيح هو الذى يحدد الفرق بين النجاح والإخفاق فى تحقيق توقعات ورغبات المتدرب. إن النقاش المفتوح والصريح حول أدوار ومهام التدريب يمكن أن يساعد أيضاً فى إيجاد أرضية صلبة ومشتركة للعمل التدريبى ويوفر كذلك نظاماً لربود الأفعال الخاصة به.

تنفيذ التدريب، الاتفاقيات والاحتياجات،

قبل أن نتحول من النظرية إلى التطبيق، لنلقى نظرة على طريقتين أساسيتين لنموذج مدرج التدريب التى يمكن أن يطبق فى حالات تدريب الرؤساء التنفيذيين: الطريقتان هما:

١- أن تحدد أهدافاً للتدريب.

٢- الوصول لاتفاق وصياغة عقد للعمل المشترك بين الرئيس التنفيذى والمدرب.

سوف أوضح فى هذا الجزء كيف يمكن أن يتم التعاقد فى ظل حالات تدريب الرؤساء التنفيذيين الأربعة وهى حالات المهارات، والأداء، والتطوير وخطة (أجندة) الرئيس التنفيذى.

هناك ثلاث مهارات أساسية لابد لأى شخص أن يعرفها وينتجها عند تنفيذ أى برنامج تدريبى موجه للرؤساء التنفيذيين. هذه المهارات هى:

١- المرونة، تعنى القدرة على استعمال أكثر من أسلوب تدريبى، وأن تقلل من حجم أى عمل يكون خارج نطاق القدرات والإمكانات المهنية للرئيس التنفيذى.

٢- القدرة التشخيصية الضرورية لتحديد الاحتياج أو الاحتياجات التدريبية الضرورية والجوهرية التى يتطلع إليها الرئيس التنفيذى من التدريب، ومن ثم اتخاذ القرار بأنسب الطرق التدريبية للتعامل مع هذه الاحتياجات.

٢- العلم والمعرفة بالاتفاق والتعاقد، فإجراءات الحوار والتفاوض المباشرة مع الرئيس التنفيذي (وجهاً لوجه) يجب أن تتضمن مناقشة احتياجات المدرب (الرئيس التنفيذي) وتحديد أنسب الأدوار التدريبية التي يمكن تطبيقها واتباعها في كل موقف حسب ظروفه.

توضح الأجزاء التالية كيف يمكن استخدام مدرج التدريب في تشخيص المواقف التدريبية بشكل صحيح وصياغة عقد أو الدخول في اتفاق مع الرئيس التنفيذي بشكل فعال. وكما قال هارولد هيل في كتابه (رجل الموسيقى) يجب عليك أن تعرف الحدود والنطاق الذي تتعامل معه، قبل أن تقرر أيّاً من الأساليب التي يمكن أن تستخدمها.

إن المبدأ العام والهام بهذا الموضوع هو أن تبدأ دائماً برغبات ومصالح العميل (الرئيس التنفيذي). وكما قال هيربرت شيبيرد (١٩٨٥م) ابدأ من حيث يكون النظام أي ابدأ من داخل النظام ومن واقعه مراعيًا ظروفه المحيطة به. فعندما يكون الرئيس التنفيذي موجهاً كل جهوده وتفكيره إلى قضية معينة، فقد لا يكون لديه القدرة الكاملة على الاهتمام والإلمام بقضايا أخرى. الفرضية الأخرى بهذا الخصوص التي أعتقد بصحتها هي أن العميل - المدرب يفهم الواقع الذي يعيش فيه أفضل من المدرب، أو على الأقل لديه آراء هامة بخصوص الموقف التدريبي، ولذلك فإن قرارى كمدرب باستخدام منهج تدريبي معين مستمد مباشرة من الاحتياج الحقيقي للمدرب، وليس مستمدًا من خطط أعدتها مسبقاً، قد لا يكون لها صلة باحتياجات المدرب.

إن أحد الأساليب الهامة والفاعلة للتعرف على احتياجات المدرب تكمن في طرح الأسئلة. فهل الرئيس التنفيذي بحاجة أن يتعلم مهارة جديدة لينجز عمله الحالي بشكل أفضل، أو أنه يبحث عن مهارة جديدة تؤهله أن يتولى مهام منصب قيادي جديد في المستقبل؟ وهل الرئيس التنفيذي يدرك ويفهم هذه الاحتياجات بالفعل؟ وهل لديه الرغبة في الحصول على ربود أفعال الآخرين وآرائهم، وعلى التدريب، وأن يقبل ذلك؟ فهذه الأسئلة ترتبط باحتياجات المدرب - وهي محور لمدرج التدريب وسمة أساسية لأي موقف تدريبي.

احتياجات وبدايات التدريب؛

يعد افتتاح اللقاءات التدريبية مهماً للغاية نظراً لأن هناك شخصاً أو أكثر يشعر بأنه بحاجة إلى التدريب، وإن إمكانية التغيير السلوكي لديه يمكن أن تحدث وكقاعدة، فإن

بدايات أو احتياجات التدريب تعد نتيجة لموقف أو حدث هام. فكل طرف مشارك في افتتاحيات وتحديد احتياجات التدريب يجب أن يعلم ويدرك أهمية هذه البدايات والاحتياجات، وأن يقيم بشكل موضوعي ومتأن هذه الاحتياجات، وأن يحدد احتياجاته الخاصة به من التدريب حسب الأنواع التي ذُكرت سابقاً، ولا بد أن يشترك في هذا التحديد الرؤساء التنفيذيون والمديرون ومسئولو الموارد البشرية.

كيف تنشأ احتياجات التدريب، وكيف تحدث بداياته؟ يبدأ التدريب في العادة من خلال طلب يتقدم به الرئيس التنفيذي. والأنواع الأخرى من البدايات أو الاحتياجات التدريبية تنشأ من الحالات والمواقف التي تحدث بشكل يومي في المنظمات، فبعضها يكون مبنياً على دورات زمنية لأنشطة العمل (مثل مراجعة التقييم السنوي، أو بداية مرحلة ميزانية جديدة). والبعض الآخر يحدث نتيجة مواقف وظروف محددة (كأن يكون هناك قضايا شخصية متعلقة بالتنفيذ، أو شكاوى مقدمة من العملاء، أو إمكانية إحداث سياسات وطرق جديدة في المبيعات أو التسويق، أو أى أزمة معينة في المنظمة). كما أن بعض احتياجات التدريب تنشأ عند بداية حدث هام (مثل قبل الزيارة الأولى للعميل، أو قبل الاجتماع الأول لمجلس الإدارة).

ولا تزال بعض البدايات والاحتياجات التدريبية تحدث بشكل عشوائي، فعلى سبيل المثال، يمكن أن تحدث بدايات واحتياجات التدريب عندما يقرر الرئيس التنفيذي أن الوقت قد حان لتطوير الأداء في مجالات معينة، أو أن الرئيس يرى أن نتائج بعض الأعمال أقل مما هو متوقع، أو أن بعض علاقات العمل الهامة في المنظمة متوترة. فبدايات واحتياجات التدريب يمكن أن تشمل أيّاً من الأنواع التدريبية الأربعة التي تم الإشارة إليها في أنواع التدريب المتصل.

بعد مرحلة تحديد البدايات والاحتياجات التدريبية، تنشأ مجموعة من العوامل الهامة التي لا بد من مراعاتها وتقييمها وهي: توضيح الأهداف، الاتفاق، الاجتماع، الالتزام، والضبط والتحكم، وكل هذه العوامل موضحة في الشكل رقم (١٥-١) فكل عنصر من العناصر الأربعة الموضحة لا بد أن يشرح ويحلل بعض التفاصيل الخاصة به. فعلى سبيل المثال، لكي أحدد الأهداف بدقة ووضوح، لا بد أن أسأل عن الهدف الرئيسى الذى يجب أن يركز عليه التدريب. ويمكن أيضاً أن أسأل الأطراف المشاركة في التدريب (خصوصاً العميل الرئيس، وكل من له علاقة بموضوع الهدف وله مصلحة من التدريب، أن يحددوا للمدرب ما يلي:

- أن أهداف التدريب واضحة ومحددة.
- أن النشاطات التدريبية مخطط لها ومنظمة بشكل جيد ومتميز.
- أن الأعضاء المشاركون يفهمون ما هو متوقع منهم.

فمن ضمن العناصر الأربعة السابقة، يوجد عنصران هاما يحددان حجم احتياجات التدريب. والعنصران هما تحديد وتوضيح الأهداف، والغرض الرئيس من التدريب. فهذان العنصران يحددان كيف نبدأ العمل التدريبي، ومن أين نبدأ، وما مجالات التركيز التي يجب أن نهتم بها، وما المجالات التي يجب أن نتركها لفترة من الوقت. إن الأهداف الموضحة بدقة وبشكل صحيح يمكن أن تساهم أيضاً في تحقيق الاجتماع والاتفاق بين المشاركين (المشاركون يكونون قد اتفقوا على الحاجة للتدريب) وكذلك الالتزام العالي (حيث إن المشاركون مهتمون بدرجة عالية بالتدريب وأهدافه) والضبط والسيطرة العالية (حيث إن المشاركون يؤمنون بقوة أن أمامهم فرصة جديدة لإنجاز أهدافهم).

ولتوضيح ذلك، انظر إلى الشكل البياني التالي الذي يشرح كل حالة من الحالات السابقة.

الشكل رقم (١٥ - ١) العوامل الموقفية التي تحدّد حجم احتياجات التدريب:

الوضوح:

هو مدى قدرة الأطراف المشاركة في التدريب مثل الرؤساء التنفيذيين والقادة وغيرهم على استيعاب الأسباب الفعلية التي جعلتهم يشتركون في التدريب، وفهمهم للتركيز الأساسي للتدريب وأهدافه الدقيقة والمحددة، ووضوح معايير النجاح وغير ذلك.

الإجماع:

درجة الاتفاق التي يصل إليها المشاركون الخاصة بالأسباب الفعلية التي جعلتهم يشتركون في هذا التدريب، والتركيز الرئيسى للتدريب، والاتفاق على معايير النجاح، وغير ذلك.

الالتزام:

درجة الالتزام والحماس التى يبديها المشاركون تجاه إنجاز الأهداف، ومدى التزامهم بالاستمرار فى تقويم أدائهم وفق هذه الأهداف.

الضبط والتحكم:

الدرجة التى يعتبر بها الأطراف المشاركة فى التدريب أن أهدافها واقعية وقابلة للتنفيذ.

احتياجات التدريب الخاص بتنمية المهارات:

إن التدريب المخصص لاكتساب المهارات يساعد المدربين على تعلم مهارات وقدرات محددة ووجهات نظر مختلفة. ويمكن أن يستغرق هذا النوع من التدريب مدة تراوح بين عدة أسابيع إلى عدة شهور، ويمكن إيضاح دور ومهمة التدريب المخصص لاكتساب المهارات من خلال القائمة التالية الموضحة. فالمدرّب يمكن أن يستنتج أو يستشف مما تمت رؤيته أو سماعه فى المنظمة، كأن يسمح الرئيس التنفيذى يقول على سبيل المثال أريد أن أتعلم على رأس العمل. وفى مثل هذه الحالة يكون من السهل نسبياً على المدرّب أن يحدد احتياج الرئيس التنفيذى من خلال تقديم تدريب يتناسب مع مقولته، فعلى المدرّب أن يفهم ويوضح احتياجات المدرّب المستمرة، من مقولته، ثم يؤكد على أن هذا الاحتياج سيكون محور النقاش أثناء التدريب.

نشاطات التدريب الموجه لاكتساب مهارات:

- ١- لتحسين قدرات التعلم أثناء تأدية العمل (مثال على ذلك التعامل مع العميل عند قيامه بزيارة لأول مرة، أو كيفية التصرف فى الاجتماع الأول لمجلس الإدارة).
- ٢- لتحسين وتطوير التدريب (مثال على ذلك، إمكانية تطبيق وممارسة ما تم تعلمه والتدرب على الوظيفة فى الواقع العملى).
- ٣- لتحسين وتطوير الأداء بعد تغيير وإعادة صياغة المسؤوليات العملية للوظيفة وإعادة تصميمها (فعلى سبيل المثال، عندما تبدأ المنظمة فى تطبيق النظام المعروف باسم

إعادة هندسة العمل، ويتضمن هذا النظام مهام ومسئوليات وأنواراً جديدة لكل وظيفة).

٤- في الفترات التي تمر بها المنظمة بأحداث وتغيرات هامة (على سبيل المثال، عندما تبدأ بتشغيل أدوات ومعدات جديدة).

في هذه الحالات يمكن أن يوظف التدريب لمساعدة الرئيس التنفيذي على اكتساب المهارات الضرورية لأداء مهامه الحالية أو المهام المرتبطة بمشاريعه المستقبلية. أحياناً لا يكون للرئيس التنفيذي رأى محدد أو احتياج واضح من التدريب، كأن يقول الرئيس على سبيل المثال أنا لست متأقلاً أو متفهماً بالشكل المطلوب للمبادئ والمكونات الرئيسية لهذا العمل. أو أن يقول أنا لا أفهم مدى حاجتي إلى هذه المهارات، أو متى أطبقها في الواقع العملي. ففي بعض الأوقات تشير أقوال وآراء الرئيس التنفيذي إلى أنها تحتاج إلى مهارة: مثال على ذلك، عندما يقول أنا لم أتعلم من قبل كيف أنجز هذا العمل أو عندما يقول أنا أعرف كيف أنجز العمل، ولكني لا أجيد إنجازه دائماً بشكل فعال وسليم. ففي هذه الحالات، فإن التدريب من أجل اكتساب المهارات يكون مطلباً ضرورياً يجب الأخذ به بشرط أن تكون هذه المهارات متناسبة بالفعل مع احتياجات الرئيس التنفيذي، يضاف إلى ذلك، تقديم مشورة للرئيس التنفيذي بالاطلاع على بعض مصادر المعرفة العلمية التي يمكن أن تساعد في صقل وتنمية المهارات المطلوبة، إذا حدد الرئيس التنفيذي احتياجاته منذ البداية بشكل دقيق ومحدد وواضح، فإنه سوف يتمكن من تطبيق المهارات والسلوكيات التي يتدرب عليها بكل سهولة وبشكل مناسب.

أثناء الجلسات والافتتاحيات التمهيدية للتدريب الموجه لاكتساب مهارات معينة، يكون في الغالب لدى الرئيس التنفيذي درجة عالية من الوضوح بالنسبة للمهارات التي يحتاج إليها ويرغب في تعلمها والتدريب عليها. فالرؤساء في هذا النوع من التدريب يعرفون ما هو متوقع منهم. فأهداف العمل التي التحقوا بالتدريب من أجلها واضحة ومفهومة لهم بشكل كامل. ونتيجة لذلك فإن الوقت الذي يستغرقه التدريب لاكتساب مهارة معينة يكون قصيراً نسبياً.

بدايات واحتياجات التدريب الخاصة بالأداء:

عندما نقارن بين التدريب المخصص لاكتساب مهارة مع التدريب المخصص لتطوير الأداء، نجد أن هناك اختلافاً واضحاً. ففي التدريب الموجه لتحسين الأداء، يوجد في

الغالب غموض وعدم وضوح بالنسبة للمشاركين الأساسيين فى هذا التدريب. فمثلاً قد يكون لدى الرئيس التنفيذى (أجندة) أو رؤية عن التدريب، فى حين يكون لرئيس آخر أقل رتبة وظيفية منه أو مدير معين توقعات وأجندة أخرى. فقد يكون هناك على سبيل المثال قضية ملحة مثل (أن هذا الشخص لا يحقق النتائج التى نتوقعها منه) ولكن لا يوجد تعريف واضح للسلوك الفعلى أو الأسباب الحقيقية التى حالت دون تحقيقه للنتائج المتوقعة منه. فيمكن أن يكون هدف المتدربين زيادة فاعلية أدائهم، ولكنهم لا يعرفون كيف يحققون ذلك ويعبرون عنه باحتياج تدريبى دقيق ومحدد. والأمر نفسه ينطبق على التدريب الخاص بتحسين نتائج العمل. فقد تكون هذه الأمور غير واضحة للرئيس التنفيذى بالشكل المطلوب. ونتيجة لذلك، فإن التدريب المخصص لتحسين الأداء يستغرق وقتاً أطول من التدريب المخصص لتنمية وتطوير المهارات.

إن التدريب المخصص للأداء يساعد المتدربين فى تحسين فاعليتهم أثناء تأديتهم لوظائفهم، وهذا يستغرق فى الغالب عدة فصول أو سنة أو أكثر وهذا النوع من التدريب يتضمن مجموعة من المهام والأنوار الموضحة فى القائمة التالية:

مهام ونشاطات التدريب المخصص لتحسين الأداء:

- ١- لتحسين وتطوير فاعلية الأداء والقدرات الضرورية لوظيفة الرئيس التنفيذى الحالية (على سبيل المثال، تطبيق وممارسة سلوكيات ومهارات جديدة).
 - ٢- لتوضيح وشرح أهداف الأداء، ويحدث ذلك عندما تكون التوقعات من العمل الوظيفى غير واضحة، أو عندما تتغير أهداف العمل والأدوار والظروف.
 - ٣- لدعم وإرشاد ومساعدة رئيس تنفيذى جديد تم تعيينه فى منصب القيادة، أو أى رئيس أو مدير تم تكليفه بمسؤوليات هامة جديدة ومساعدته لكى يؤدي هذه المسؤوليات بشكل ميسر، وأن يكون انتقاله من وظيفته السابقة إلى الوظيفة الحديثة سهلاً، وبدون مشكلات.
- إن التدريب لتصحيح (ومعالجة) الأداء يمكن أن يساعد أيضاً على تغيير سلوك الفرد ويعالج المشكلات التالية:

نشاطات التدريب المخصص لمعالجة وتصحيح الأداء:

- ١- لمواجهة ومعالجة الحالات والقضايا غير الفاعلة، أو أى قضايا أخرى مرتبطة بالحوافز.
- ٢- للتقليل وخفض مشاكل الأداء (على سبيل المثال، عندما تكون نقاط الضعف والقصور تشكل خطراً على وظيفة الرئيس وإنتاجيته، ومستقبله الوظيفي).
- ٣- للرفع من معدل الثقة بالنفس وبالالتزام بالأداء (على سبيل المثال، عندما يحبط بعض العاملين بسبب عدم تحقيقهم لأهدافهم وتطلعاتهم الوظيفية).
- ٤- للتعامل مع الحالات والقضايا المجهولة التي يمكن أن تحرف أو تغير من المستوى المرضى والمعقول للأداء.

فى هذه الحالات يستطيع المدرب أن يقوم بدور الشخص المختص الذى يساعد المدربين لكى يقوموا أداؤهم الوظيفى والعملى والعملى، ويحصلوا على معلومات وآراء وردود أفعال عن أعمالهم وعن مراكز قوتهم وضعفهم، ومن ثم تحسين وتطوير فعاليتهم. تركز الجلسات التدريبية المخصصة لتصحيح الأداء فى العادة على أداء وإنجاز الوظيفة الحالية للرئيس التنفيذى، رغم أن التطور المستمر يمكن أن يقود إلى التدريب المخصص للقدرات والإمكانات التى يمكن أن يحتاج إليها الرئيس التنفيذى لمراكز وظيفية يمكن أن يصل إليها فى المستقبل.

ومن أجل تشخيص الاحتياجات التدريبية فى هذا النوع من التدريب، أبدأ بتحديد واستشعار احتياجات المدرب/الرئيس، ثم أضع فى الحسبان نفس العوامل الموضوعية والظرفية التى ناقشتها آنفاً فى الحالات السابقة مثل توضيح وشرح الأهداف، والاتفاق على ضرورة الاحتياج للتدريب، والالتزام الداخلى والانضباط والتحكم. ثم بعد ذلك أصغى للرئيس التنفيذى وأحاول أن أميز بشكل دقيق بين ما يقوله هذا الرئيس وبين سمة واحدة أو مجموعة من السمات والخصائص التى يتضمنها البرنامج التدريبى وصمم أصلاً لمعالجتها والتعامل معها. ونظراً لأن هذا البرنامج موجه بالتحديد لمعالجة مشكلات الأداء أو الإنجاز، فإبنى فى هذه الحالة أحاول أن أتعرف من المدرب على المعنى الدقيق والواضح لمفهوم (التنفيذ أو الإنجاز) حسبما يراه فى عمله أو فى دوره الحالى.

يحظى مصطلح (التنفيذ أو الإنجاز) بأهمية خاصة فى معاجم الإدارة، ولكن هذا المصطلح له معنيان مختلفان فى التطبيق العملى هما:

*** المنتج:** هو مرتبط بالإجابة عن السؤال التالي: ما هي الأشياء التي أنجزت؟ هل ينجز الأفراد وفرق العمل والمنظمات أعمالهم؟ هل تحققت المعايير التي تم رسمها والخطط التي تم وضعها؟ هل الخدمات والسلعة المنتجة ترضى وتسعد العملاء؟ هل تم إنجاز أهداف العمل؟ كيف كانت نتائج العمل السابق؟

*** الإجراءات:** يعنى الإنجاز كيفية أداء الموظفين لأعمالهم، أى: كيف ينفذ الموظفون الذين يتمتعون بالمهارات المطلوبة ولديهم المعارف الضرورية لأداء العمل؟ ما مدى فاعلية استخدامهم وتوظيفهم لمهاراتهم فى أداء أعمالهم؟ ما مدى فعالية وتفاعل وتعامل واتصال الموظفون معاً؟ وكيف يعامل الموظفون العملاء هل الإجراءات الحالية فاعلة؟ كيف يتم إنجاز العمل؟

إن التدريب المصمم لتحسين الأداء والإنجاز يمكن أن يشمل الإجراءات والمنتج: لأن هناك فى الواقع صلة وارتباطاً بين ما نود إنجازه من أهداف وكيفية إنجاز وتحقيق هذه الأهداف. على أية حال، يمكن القول إن المعنيين المرتبطين بالإنجاز هما معنيان واضحان ومتميزان ومنفصلان بعضهما عن بعض، ويجب أن تفهم أن القدرة والمعرفة والمهارة والإمكانيات والآراء ... تعد جميعها عاملاً واحداً فقط من عدة عوامل تؤثر فى النتائج. فالإستراتيجية والبناء التنظيمى والثقافة السائدة فى المنظمة كلها أيضاً تؤدي أدواراً مهمة وتؤثر فى الإنتاج.

وبعد إعطاء هذه المعانى المختلفة للأداء، فإنه من المهم للغاية أن نحلل ونناقش بشكل أعمق بعض الموضوعات خصوصاً تلك الموضوعات المرتبطة بالحالات والمواقف الصعبة والمعقدة. ففى المحادثات والمناقشات التدريبية، فإن إحدى الطرق لأداء ذلك هو أن تركز على عمل العميل - المتدرب^(٢). (أرغيريز وسشون، ١٩٧٤م). وفى الغالب ابدأ فى طرح مجموعة من الأسئلة مثل^(٣):

١- ابدأ عملك من خلال طرح الأسئلة التالية: "ما النتائج التى تسعى لتحقيقها وتهتم بها؟ اشرح لنا بشكل دقيق ماذا يحدث فى مجال العمل؟ ما الجوانب الفاعلة والإيجابية فى عملك؟ ما هي المشكلات؟"

(٢) إن تطبيق ما تم التدريب عليه يمثل القدرة والكفاءة الحقيقية لتدريب الرؤساء التنفيذيين. فهو يشير إلى إمكانية النظر إلى الأحداث من بعيد بينما أنت فى جوهر وداخل هذه الأحداث من خلال الإجراءات التى تسمى إجراءات انعكاس الواقع والتجربة. فالمهارة هنا هي عبارة عن أداة لمساعدة المتدربين فى هذه اللحظة لتقديم معلومات قيمة، وطرح خيارات حرة ومبلغة من الغير، وإظهار التزام داخلي

(٣) هذا الجزء، مقتبس من تصميم الفعل - الحدث مع الموافقة، 1998 Action Design، ١٩٩٨م.

٢- ثم اسأل: "ما الأفعال أو الأعمال التي أدت إلى مثل هذه النتائج؟ هل هناك ضرورة ملحة لكي نحصل على أوصاف محددة ودقيقة لما يقوله ويفعله المسؤولون الهامون في المنظمة؟"

٣- ثم اسأل، "كيف تنتظر وتقوم المواقف التي أدت إلى هذا السلوك وتلك النتائج؟ وكيف يقوم الآخرون بهذه الحالات؟ كيف ترى وتقوم مهام ومسؤوليات عملك؟ وكيف ترى وتقوم نفسك؟ وكيف يرى ويقوم الآخرون عملك ومهامك، وكيف تنتظر وتقوم المواضع والقضايا الهامة؟"

٤- ثم اسأل، ما العوامل البيئية المحيطة التي تؤثر في سلوكك في العمل، وفي سلوك الأشخاص الآخرين الذين يتحملون مسؤوليات هامة ويؤدون أعمالاً كبيرة في المنظمة؟ ما هي أهدافك وطرق وقواعد عملك؟ كيف يتم قياس أدائك؟ ما درجة إخلاصك لعملك وانتمائك إليه؟

التدريب المصمم من أجل التطوير:

إن التدريب المصمم من أجل تطوير العمل يساعد العاملين والرؤساء التنفيذيين على الاستمرار من أجل تحقيق الازدهار والتقدم في مجال العمل ويستغرق هذا النوع من التدريب في الغالب مدة تصل إلى سنة أو أكثر. وخلال بدايات هذا النوع من التدريب، تكون في العادة درجة الوضوح في الأهداف لدى الأطراف الهامة المشاركة فيه أقل من درجة الوضوح في التدريب الموجه لتطوير وتحسين المهارات أو التدريب المخصص لتطوير الأداء والتنفيذ. ونظراً لأن هذا النوع مرتبط بالمستقبل، فالحصول على الموافقة الجماعية من جميع المسؤولين في المنظمة أمر بالغ الصعوبة، وهو يختلف بشكل كبير بين المنظمات التي لديها خطط واضحة ومستمرة ومتعاقبة والمنظمات التي ليس لديها خطط دقيقة وواضحة، فهذا النوع من التدريب يكون مطلوباً وضرورياً في المنظمات التي لديها خطط، وغير مرغوب بالنسبة للمنظمات التي تفتقر إلى هذه الخطط. فالأهداف الواضحة والمحددة يمكن أن تكون غير متوافرة أو متاحة. ولهذا فإن التدريب لأجل التطوير يستغرق وقتاً طويلاً حتى يمكن التعرف على الأهداف وواقع العمل بكل وضوح وتحقيق الإجماع من المشاركين على مشكلات العمل، ومن ثم تحقيق الاتفاق فيما بينهم على نطاق ومقدار التغيير المطلوب. والمجالات العملية للتدريب من أجل التطوير تشمل على سبيل المثال

إعداد وتجهيز الرئيس التنفيذي للانتقال من مركز وظيفي إلى مركز وظيفي آخر، وذلك كجزء من التخطيط المتعاقب (المستمر) وتقديم الدعم والمساندة لترقيات وعلاوات وظيفية محتملة أو تنقلات وظيفية معينة، وما شابه ذلك من أعمال، ومن ضمن الأهداف والنشاطات التدريبية لهذا التدريب ما يلي:

نشاطات وأهداف التدريب من أجل التطوير:

- ١- لتطوير وتحسين فاعلية العمل والقدرات لوظيفة مستقبلية معينة، وأحياناً يأتي هذا النوع من التدريب بعد التدريب الموجه نحو الأداء.
 - ٢- لتوضيح وشرح الأهداف المشتركة الخاصة بالنجاح عندما يكون كل من الرؤساء التنفيذيين والمنظمات على خلاف حول المهارات ووجهات النظر والمقترحات التي يحتاجون إليها من أجل تحقيق النجاح لموقع وظيفي معين.
 - ٣- لحفز وتشجيع التطوير الطويل المدى للعاملين الموهوبين من خلال تسهيل عملية التعلم وذلك استناداً واستفادة من التجارب العملية السابقة وتحدياتها.
- في مثل هذه الحالات والمواقف يتركز عمل كمدرب على التطوير وذلك من خلال مساعدة المدربين في اكتشاف مواهبهم وقدراتهم ليتقدموا ويحققوا إنجازات متميزة، ومن ثم يتمكنون من طرح وتقديم احتياجاتهم التطويرية طويلة المدى التي يمكن أن تستغرق في الغالب عدة سنوات أو أكثر. فالجلسات واللقاءات التدريبية تركز في العادة على تطوير الوظائف المستقبلية للرؤساء التنفيذيين وذلك من خلال مساعدتهم في اكتشاف أوجه قوتهم ونقاط ضعفهم، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير وكيفية سد الفجوة بين ما هم عليه الآن وما يودون أن يكونوا عليه في المستقبل.

ولتشخيص هذه الحالات، ابدأ مع الحالات التي يشعر المدرب بأهميتها، أخذاً في الاعتبار العوامل السابقة التي ذكرتها وهي: توضيح الأهداف، والاتفاق عليها والالتزام ثم السيطرة والإدارة. بعد ذلك استمع إلى أوجه الشبه بين ما يقوله الرئيس التنفيذي عن احتياجاته وبين واحدة أو أكثر من العبارات والصياغات والأهداف التي يتضمنها هذا النوع من التدريب. ما دام الهدف من هذا النوع من التدريب هو التطوير، فإنه لا بد من السعي للتعرف على فهم دقيق وواضح لمعنى كلمة (تنمية/أو تطوير) للأدوار والوظائف

المستقبلية للمتدرب/الرئيس التنفيذى. فعلى سبيل المثال، إن الخطوة الأولى فى التدريب من أجل التنمية والتطوير تخصص فى الغالب لمساعدة الرؤساء التنفيذيين ومنظماتهم ليوضحوا المهارات والقدرات والإمكانات التى يعتبرونها ضرورية؛ لكى ينجحوا فى أداء الوظائف التنفيذية أو الأدوار القيادية التى يمكن أن يتحملوا مسؤولياتها فى المستقبل. فوجهات النظر التى تنتج عن هذا التقويم (تسمى أحياناً نموذج الكفاءة / أو المقدرة) وهذا التقييم يحدد المهارات والقدرات والإمكانات والرؤى المطلوبة والضرورية لتحقيق وإنجاز أداء فعال من هذه الأدوار والوظائف المستقبلية. وعلى أية حال، يجب أن نتذكر أن القدرات والكفاءات والمؤهلات الضرورية لتولى المناصب القيادية المستقبلية تتغير بشكل مستمر، لذلك فإن القاعدة والأساس للكفاءة والقدرية المستقبلية هو أن تزيد من قدرة الإنسان أن يتعلم كيف يتعلم (وهو ما يعرف اصطلاحاً بقدرات التعلم).

التدريب المخصص لـ (أجندة) خطة الرئيس التنفيذى؛

إن هدف التدريب الموجه إلى أجندة الرئيس التنفيذى هو مساعدة المتدرب ليتعرف بشكل أشمل على الأهداف مثل تحقيق نتائج عمل أفضل فى المستقبل، و/أو تحقيق حياة أفضل، ويكون ذلك وفق قواعد دائمة ومستمرة. وفى بدايات التدريب الموجه إلى أجندة الرئيس التنفيذى، يكون الهدف فى الغالب متغيراً أو عاملاً شديد الأهمية وشاملاً أو أن يكون هدفاً محدداً لا مجال للاجتهاد فيه. وفى حالات ومواقف أخرى، يمكن أن يرتبط التدريب بـتأثيرات المنظمة، كأن يكون مثلاً تدريب الموظفين نوى المناصب القيادية الهامة على كيفية تنفيذ المبادرات الرئيسية الهادفة للتغيير فى مجال العمل بنجاح. وذلك نجد أن عامل الوقت فى هذا النوع من التدريب له أهمية قصوى، وهذا يعتمد على أجندة الرئيس التنفيذى ومخططة وهدفه، ولكن الجلسات التدريبية الفعلية يمكن أن تعقد على مراحل معينة فى أوقات محددة أو حسب ما يطلبه الرئيس التنفيذى.

إن النطاق الذى يمكن أن يشمل هذا النوع من التدريب يمكن أن يتغير بشكل واسع وكبير، ويتعدى فى الغالب الحالات الفردية أو الحالات المرتبطة بالمنظمات. فيمكن أن يشمل هذا النوع من التدريب على سبيل المثال، اندماج الشركات والمنظمات معاً، أو شراء شركة لشركة أخرى، أو تحسين وتطوير الجودة والإنتاجية، أو تشمل تنقلات الرؤساء التنفيذيين بين الوظائف والمراكز القيادية داخل المنظمة، والتغييرات الوظيفية الأخرى، أو

التعامل مع النمو الكبير والقوى فى المنظمة. أما الأدوار والنشاطات التدريبية التى يمكن أن تناسب هذا النوع من التدريب فهى:

نشاطات وأدوار التدريب الموجه نحو الأهداف (الأجندة):

١- لتقديم الدعم لقرارات أفضل عندما يكون الرئيس التنفيذى بحاجة إلى معرفة آراء الآخرين.

٢- لفتح المجال لجميع الخيارات والمقترحات البناءة حتى يمكن أن نحسن ونطور من فرص اتخاذ القرارات الرشيدة.

٣- لتطوير وتحسين عملية التغيير الإدارى وذلك من خلال إعداد الرئيس التنفيذى لينفذ مبادرات التغيير بشكل ناجح.

٤- لإطلاع وإرشاد الرئيس التنفيذى على المجالات غير المعروفة له وغير المكتسبة من قبله، أو عندما يكون الرئيس التنفيذى فى حالة ارتباك وفوضى فى عمله.

فى هذه الحالات، يمكن أن يكون من ضمن مهامى وأدوارى كمدرّب تقديم الأفكار والتغذية المرتدة والاقتراحات لدعم أفكار الرئيس التنفيذى. ورغم الحرية التى أتمتع بها كمدرّب فى تقديم المقترحات، إلا أنه يجب أن تضمن إجراءات التدريب للرؤساء التنفيذيين هامشاً كبيراً من الحرية لى يطرحوا قضاياهم واهتماماتهم التى يعتقدون أنها مهمة لهم بشكل أكبر.^(٤)

ولتشخيص هذه الحالات، ابدأ باستطلاع ما يشعر به المتدرب وما يحتاج إليه، ومن ثم الأخذ فى الحسبان العوامل السابقة التى تم توضيحها وهى الوضوح والاتفاق والالتزام والإدارة، بعد ذلك أصغ بشكل جيد لأوجه الشبه بين ما يقوله الرئيس التنفيذى وبين العبارات والاحتياجات التى يتضمنها المنهج التدريبى. ونظراً لأن التدريب الموجه إلى أجندة الرئيس التنفيذى يعتبر تدريباً محدداً ويتميز بنمطيته الواضحة، فإن كثيراً من النقاشات تعتبر ضرورية وهامة لتشخيص احتياجات المتدرب والتعرف عليها ثم تقديم وعرض رأى مناسب.

(٤) وهذا يعتمد على أجندة الرئيس التنفيذى وعلى نطاق مشروعه وأهدافه. فيمكن لك أن تعمل مدبراً فى تطوير مجالات وقدرات وإمكانيات أخرى. فيمكن أن تعمل على سبيل المثال ميسراً لعمل مرتبط بالتراجع الإستراتيجى عن مهمة معينة، أو فى مراحل وجلسات التخطيط أو أى مواضيع تعتبر امتدادات منطقية لتدريب الرؤساء.

الاتفاق والتعاقد على التدريب:

فى بداية أى عمل أو ارتباط تدريبي، يكون مدرج التدريب عاملاً مساعداً فى تعزيز وتأكيد الخيارات والبدائل المتوقعة من خدمات التدريب. إن التعاقد والاتفاق فى العادة هو الخطوة الأولى فى التدريب الرسمى. ومثلما يحدث فى أغلب العلاقات التعاقدية فإن الأطراف المتعاقدة يهدفون من الاتفاق إلى تدوين الفرضيات والمقترحات الضمنية والهامة المتعلقة بالتدريب بشكل رئيسى من حيث هدفه وأدواره ومسئوليته وأدواته ورغبات الآخرين، وما إلى ذلك من عناصر تضمن فى الاتفاق. وإذا لم توضع هذه الفرضيات بشكل كافٍ أثناء الاتفاق وعن صياغة العقد، فإن يمكن للمشاكل أن تحدث فيما بعد.

فالتعاقد والاتفاق فى العلاقات التدريبية الرسمية هو إحدى الطرق لجعل هذه الفرضيات والمطلوبات واضحة، ويقدم الاتفاق ثلاث وظائف هامة هي:

١- يركز الاتفاق أو التعاقد على هدف أو مجموعة من الأهداف أو الأدوار التدريبية الرئيسية ووضع اتفاقية بين أطراف التعاقد أو التدريب على النتائج المرجوب التوصل إليها، وكذلك التوصل إلى لغة مشتركة عن كيفية سير التدريب والأنشطة التطويرية المتصلة به.

٢- يقدم الاتفاق البناء الذى يوضح: الخطوات الضرورية لمعرفة الأهداف وتحديدها وطرق التدريب المتبعة، والوقت المتوقع لإنجاز مهام التدريب، وأدوات قياس الإنجاز، والمواضيع ذات العلاقة.

٣- يحدد الاتفاق النماذج المتعلقة بإجراءات التعلم بصفقتها جوهر العملية التدريبية، وتشمل هذه النماذج الموضوع والمساءلة والالتزام من قبل الأطراف لتحقيق النجاح المتبادل.

يعد الاتفاق مفيداً بشكل خاص فى الحالات التدريبية التى تتضمن نشاطاتها عدة أدوار. وفيما يلى قضيتان تدريبيتان يمكن أن تساعد فى توضيح كيف أحدد الدمج الصحيح للأدوار فى المسار أو المتصل التدريبي عند التعاقد.

هناك رئيسة تنفيذية تسلمت لتوها من مديرها المباشر تقريراً سلبياً عن أدائها. ويعد هذا التقرير جزءاً من إجراءات التقويم السنوى للمنظمة. بصفتى المدرب الخاص لهذه السيدة، بدأت أقدم خدماتى لها بصفتى مرجعاً استشارياً فناقشنا كيف قرأت وفهمت

مديرها الجديد وكيف تفسر النتائج المترتبة على هذا التقييم: ويعد هذا العمل من الأنواع التدريبية الموجهة إلى أجندة الرئيس التنفيذى. وبعد أن قررت الرئيسة أن تطور علاقاتها مع الرئيس، بدأت تعمل معى على كيفية إصلاح بعض الخلل فى علاقات العمل، وقد بدأ عملنا بجلسات تطبيقية هدفها التركيز على تنمية وتطوير مهارات الإصغاء والاتصال الفعالة، ومن ثم تطبيق هذه المهارات فى الاجتماعات القادمة مع مديرها. (وهذا النوع من التدريب هو تدريب موجه إلى المهارات).

مثال آخر، هناك مدير جديد تم تعيينه حديثاً، وحصل للتو على ترقية وأضيف إلى عمله مسئوليات جديدة. فى هذه الحالة بدأنا نجتمع بشكل دورى ومستكرر مع هذا المدير التنفيذى لكى يوضح لنا (أجندته) وأهدافه وبرنامج عمله الجديد والمستعجل. خلال الجزء الأول من الجلسات التدريبية التى يتكون كل منها من ساعات طلبنا منه أن يحدد لنا المواضيع التى يختارها للنقاش. وفى الخطوات التالية بدأنا نطور ونكون وثيقة ومتطلبات عمله الجديد التى تتضمن الأدوار الرئيسية والمسئوليات والعلاقات من أجل تحقيق انتقال وتحول وظيفى ناجح. (فى هذه الحالة اتفقنا جميعاً، تحت أطراف هذه الجلسات التدريبية، على أن هذا التدريب يهدف إلى تطوير "أجندة الرئيس التنفيذى" وبعد مرور عدة أشهر، تحولت نشاطات تدريب هذا الرئيس إلى مجالات ترتبط بكيفية تنفيذ هذا الرئيس خطته التنموية، وذلك استناداً واستعانة بالقاعدة التى يطلق عليها (٣٦٠ درجة) المتعلقة بالآراء وردود الأفعال الخاصة بفاعليته كرئيس تنفيذى والعوامل الرئيسية للنجاح فى منصبه الجديد (وأطلقنا على هذا النشاط اسم التدريب من أجل النمو والتطوير). فى هذه النشاطات كان دمج الأدوار التدريبية، بشكل سليم أمراً بالغ الأهمية. وفى كلتا الحالتين، كان التدريب المتنوع والمختلط ناجحاً؛ لأن الاختلافات الرئيسية للأدوار التدريبية كانت واضحة وتم تحديدها والاتفاق عليها مبكراً قبل الشروع فيها.

ولتلخيص ما تم ذكره فى هذا السياق يمكن القول إن الارتباطات والجلسات التدريبية يمكن أن تتضمن أكثر من دور ومهمة، ولكنها من المهم أن تحدد وتوضح هذه الفروقات وتميز بينها؛ لأنها تساعد فى إجراءات التدريب. ولهذا أجد أن مدرج التدريب نافعاً ومفيداً وعلى وجه التحديد (عند بداية التعاقد والاتفاق أو إعادة التعاقد وتجديده. هذا النموذج من العمل يعتبر مساعداً فى الحالات التى يكون فيها الرئيس التنفيذى حديثاً نسبياً فى عمله أو فى منظمته أو فى علاقاته مع العملاء حيث يكون لديه عدم وضوح لما يجب أن يفعله وما يتوقعه منه الآخرون.

كلمة أخيرة:

منذ عقود طويلة لجأ أبطال الرياضة الكبار والخطباء والفنانون إلى المدربين ليساعدوهم في تأدية أعمالهم بشكل أفضل، ونحن نقول للأفراد الذين يتبعون مراكز عليا في أعمالهم إن الخطوة القادمة في إنجازاتهم لا يمكن تعليمها وإنما يمكن تعلمها. وفي الوقت الحاضر بدأ هذا الأسلوب يأخذ مكانه وفرصه وأدواره في المنظمات حيث إن المديرين والرؤساء التنفيذيين بدؤوا يلجأون إلى المدربين ليساعدوهم في تحقيق أفضل النتائج على المستويين العملي والشخصي. وإن تدريب الرؤساء التنفيذيين يتطلب ويستلزم درجة عالية من الإجراءات التعليمية الذاتية وذلك لتحقيق فاعلية الأداء وصقل مهارات التعلم لدى المتدرب.

لقد قدمت في هذا الجزء الفروقات التدريبية وتميزها واستمراريتها كنوع من المساهمة لتكون أرضية مشتركة لتدريب الرؤساء التنفيذيين من أجل تعزيز الخيارات والالتزام والأداء الداخلي لكل فرد داخل المنظمة. بالإضافة إلى الخيارات الحرة والمبلغة من الغير وتطوير التطبيقات التدريبية، أمل أن تساعد هذه الأنواع من التدريب في تعزيز الحوار والمناقشة الخاصة بالأدوار التدريبية التي يمكن أن يؤديها المدربون. إنني أتوقع أن يكون التدريب في المنظمات مستقبلاً جيداً، وأن يكون متوافراً ومتاحاً بشكل كبير فيها، وأن تكون التطبيقات التدريبية قد تم تصميمها بناء على نظريات تطبيقية متطورة تخدم الرؤساء التنفيذيين.

بدأت هذا الجزء بالتمييز بين نموذج التدريب المتصل المرتبط بالسؤال (ماذا)، وكذلك النظرية التطبيقية الأكبر لتدريب الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بـ (لماذا). إن مدرج التدريب يمكن أن يعد عنصراً واحداً فقط في النظرية التطبيقية المتطورة الموجهة لتدريب الرؤساء (ويذرسمون وواين، ١٩٩٧م).

إن الأسلوب الذي استخدمته لنظرية التدريب التطبيقية مستمر من نظرية الفعل التي صاغها وطورها كل من (أرغيريز وبونالد سوشن ١٩٧٤م) وهذا الإطار النظري والفكري الذي يركز على المعلومات القيمة والخيارات الحرة والالتزام الداخلي يقدم أساساً لفهم وشرح العمل الإنساني في عمل مع الرؤساء التنفيذيين. وعلى المدى القصير، أعتقد أن النظرية التطبيقية المفيدة لـ (أرغيريز، بوتنام وسميث ١٩٨٥م) (أرغيريز وسوشن ١٩٧٤م، وويسبور ١٩٨٧م) تجيب على الأقل عن سؤالين في مجال التدريب الحرفي والمهني هما:

“ماذا أقول وماذا أفعل في هذا الموقف؟” وما هي المبادئ الهامة التي تشرح وتوضح لماذا أنا أفعل وأقول هذا؟ وعلى المدى الطويل، أعتقد أن نظرية التطبيق التدريبية يجب أن تبحث وتهدف إلى دمج النظرية الشاملة والأعمال العقلانية لتدريب الرؤساء والتنفيذيين، مثلما اقترح شوارز (١٩٩٤م) تسهيل عمل المجموعات.

وبالتطلع إلى الأمام، أقول إن التحدي الذي يواجه دمج الأفكار بالأفعال الخاصة بتدريب الرؤساء التنفيذيين أمر لا يستهان به. إن العمل الفاعل يحتاج إلى أفكار واحتياجات جديدة من المعرفة التي يمكن أن تغير وتجتاز الأساليب والطرق التقليدية في الإدارة مدعمة بقدر المستطاع بالقدرات والإمكانات. ومن وجهة نظري، إن النظرية التطبيقية النافعة يمكن أن تخدم هدفين هما:

١- تحسين فاعلية الأفراد الذين يمارسونها.

٢- تطوير قدراتهم لكي يتعلموا معارف عن سلوكهم الخاص.

ولذلك فإن هدف النظرية التطبيقية النافعة هو إعادة تأكيد ودعم هدف تدريب الرؤساء التنفيذيين نفسه.

وفي الختام أود القول إنني أسمى لإيجاد حوار موضوعي منتج مرتبط بالنظرية التطبيقية المتطورة من أجل تدريب الرؤساء التنفيذيين بحيث يكون التركيز على مقدمات هذا العمل واضحاً وتكون الاستدلالات والاستنتاجات من هذه المقدمات بيّنة، ومن ثم الوصول إلى نتائج اختيرت بناء على معايير منطقية ومستقلة. هذا العمل يمكن أن يكون صعباً، ولكنه يستحق بالفعل كل الجهود التي تبذل من أجله.

سيرة المؤلف:

روبرت وينرسبون: هو مدرب وخطيب عام ومحاضر ومؤلف في مجال تدريب وتطوير الرؤساء التنفيذيين في عام ١٩٥٠م أسس مؤسسة اسمها: تطوير القيادة والأداء، وبعد أن حقق النجاح العملي والاستشاري في هذه المؤسسة، بدأ يساعد الرؤساء التنفيذيين ومنظماتهم ليطوروا ويحسنوا من نتائج أعمالهم وذلك من خلال تطوير الأداء والأسلوب القيادي لكبار الموظفين في هذه المنظمات. أما العملاء والزبائن الذين يستفيدون من مؤسسته فهم مجموعة من الرؤساء الكبار والمديرين المهنيين المتخصصين، والمديرون في

الإدارة الوسطى، وكذلك مجموعة من العاملين الذين يتميزون بإمكانيات خاصة في مجموعة الشركات الخمسمائة الأمريكية العملاقة، وكذلك الأفراد الذين يسعون لتقديم خدمات متخصصة ومتطورة، وأيضاً منظمات القطاع الحكومي.

يتركز عمل روبرت على تقويم الرؤساء التنفيذيين ومنظماتهم، وفيهم أعضاء مجالس الإدارات والمديرون الكبار في قطاع الأعمال والقطاع الحكومي وفي المنظمات والمؤسسات الأخرى الخيرية غير الهادفة للربح. أما فيما يتعلق بمجالات تخصصه وخبراته فهي تشمل تطوير وتدريب الرؤساء التنفيذيين / دراسة ومناقشة تراجع وضعف أداء إستراتيجيات الأداء، والحلقات العلمية المخصصة لحل المشكلات، والاجتماعات الخاصة ببناء فرق العمل، وتخطيط وتنفيذ التغيير التنظيمي.

إن ما يهدف إليه روبرت هو مساعدة الرؤساء التنفيذيين؛ لكي يقووا منظماتهم بشكل أكثر فعالية وأن يعيشوا حياة أفضل. إن نجاحه في أداء عمله كان مستنداً إلى ثلاث دعائم وقوى هي خلفيته العملية، وتجاربه في التغيير التنظيمي، والخبرة الطويلة من السنوات التي أمضاها في مساعدة الرؤساء والمديرين الكبار لكي يعالجوا ويواجهوا أصعب التحديات التي كانت تواجههم في أعمالهم، ولكي يتصرفوا ويكتشفوا أفضل ما لديهم من قدرات وإمكانات.

يعتبر روبرت المؤلف الرائد لكتاب أربع طرق رئيسية للتدريب يمكن من خلالها مساعدة الرؤساء التنفيذيين. وحقق هذا الكتاب أعلى وأفضل رقم مبيعات في مجال تدريب الرؤساء التنفيذيين من قبل مركز القيادة الإبداعية. كما أن روبرت يتحدث ومحاضر بشكل دوري في اللقاءات العامة، ويعتبر متخصصاً مشهوراً في مجال تطوير وتدريب القيادات الإدارية والتنفيذية، وكان له ظهور في مجلات ونشرات ومطبوعات أمريكية متخصصة وعلمية مثل الجمعية الأمريكية للتطوير والتدريب، وكذلك الجمعية النفسية الأمريكية - في مجلة الاستشارات النفسية، وبصفته رائداً في مجال عمله وتخصصه، اقتبست من عمله مجموعة مجلات مثل (Across the Board) مثل (Fast Company) و (Investors' Business Daily) و (The Human Resource)، و (Executive) وغيرها.

وقبل أن يؤسس مجموعة الأداء والقيادة واشنطن دي سي كان روبرت عضواً مشاركاً في شركة آرثر أندرسون. وقد بدأ حياته العملية سنة ١٩٦٩م مع معهد الإدارة العامة

في نيويورك. ثم عمل في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التابعة للأمم المتحدة في باريس، وبعد ذلك أسس منظمة استشارية وطنية وكان رئيساً لها.

حصل روبرت على درجة البكالوريوس في مجال إدارة الأعمال من جامعة روشستر، كما نال درجات علمية متقدمة من جامعة برينستون وجامعة باريس. كما أكمل أيضاً برنامج تطوير المنظمة في جامعة جورج تاون، وكذلك برنامج وحلقات تدريبية في معهد تصميم الأعمال ومعهد إن تي إل لتطبيقات العلوم السلوكية، ومركز القيادة الإبداعية، وأمكنة أخرى.

الجزء الثالث

مراحل انتقالية سريعة

فى هذا الجزء سنعتبر الوقت هو أساس التدريب، فالوقت عامل حاسم ويمضى بشكل سريع، ويمكن أن يؤثر فى إجراءات العمل، ويؤدى إلى إنجاز نتائج هامة على المدى الطويل. وبالمقابل، فإن الفرصة التى قد تحدث فى لحظة سريعة من الوقت يمكن أن تنعكس على سلوكياتنا وعلى أنوارنا، مرة أخرى يمكن لنا أن نصبح بشكل إرادى أو غير إرادى معرضين للتغير المتدرج أو أن يكون التغير فرصة لتحول وانفصال كبير عن الواقع. إن جميع هذه الخصائص: (الوقت، والإجراءات، واللحظة، والفرصة، والتحول) تساعدنا فى عمليات التفكير والتطور. فالحظات التغير تشجعنا على أخذ زمام المبادرة وتحفزنا فى كشف وتبنى نشاطات وأعمال جديدة فى حياتنا، وتمنحنا هذه اللحظات الفرصة لتعيد النظر فى سلوكنا أو أن نكيف هذا السلوك مع الظروف الجديدة.

يرى ديف يولرش أن التغير والانتقال فى قيادة المنظمة يعد عملاً حاسماً وفريداً لتحول الرئيس التنفيذى ويوضح له كيف يمكن للتدريب أن يساعده أثناء عملية التحول والانتقال، وذلك من خلال جعل هذا التحول يحدث بشكل سهل وميسر ويوفر له ظروف نجاحه. أما جيمس بلاسكو فيركز على فترة تدريب القائد خلال مراحل العمل الانتقالية وذلك على شكل فرق عمل، ويقترح بهذا الخصوص، ويقدم رؤيته فى الكيفية التى ستكون عليها ردود الأفعال. أما الجزء الخاص بجولى جونسون فهو يقدم شرحاً عن مرحلة الانتقال الخاصة بالرؤساء الذين يتم تعيينهم فى مناصبهم حديثاً وهو جزء قيم ومفيد لأى شخص تولى منصباً قيادياً جديداً، حيث إن المهارات الأولية تعد ضرورية لهذا المنصب الجديد. كما أن ليز تاك وتوم هينزلمان يوضحان كيفية استخدام وتوظيف التدريب فى مهن مختلفة حيث استبدلت إجراءات وخطوات التعلم مكان البرامج التدريبية التقليدية. وقد ناقش ديفيد ألن هذه اللحظات الحاسمة المتعلقة بالتحول فى قيادات المنظمة، عندما يشعر القائد بأنه بحاجة إلى التغير السلوكى، وأن التدريب يعد العامل الحاسم فى هذه المرحلة. كما أن بيفرلى كاي تعمق فى هذا النقاش بشكل أشمل وأوسع حيث اهتم بالصورة الكاملة للعمل القيادى، وأوضح الصلة المباشرة والقوية بين اللحظات أو الفترات التدريبية غير الرسمية المتزامنة وبين الإقلال من مستويات الإحباط وذلك من خلال تطوير الوظائف الحالية للعاملين ووظائف المستقبل.

الفصل السادس عشر تدريب الرئيس التنفيذي أثناء المراحل الانتقالية

ديف يولرش:

يعتبر التدريب الناجح في أفضل حالاته عملاً صعباً، وهو يشبه التدريس. فعلى سبيل المثال، عندما يحصل ابني في المدرسة الثانوية على تقرير امتياز يحصل على الثناء على هذا الإنجاز وينسبه إلى نفسه، ولكنه عندما يخفق ويحصل على تقرير ضعيف أو مقبول يضع كل اللوم على الأستاذ. وهذا الموقف ينطبق على الأفراد والفرق والجماعات الذين يحققون مكاسب معينة. فهم في أغلب الأحيان ينسبون نجاحاتهم إلى مهاراتهم ومواهبهم وقدراتهم الخاصة، في حين يضع الجماعات والأفراد الذين يخسرون ولا يحققون ما هو متوقع منهم كل اللوم على المدرب، وهذا هو سبب الحاجة إلى تغيير واستبدال المدربين أكثر من الحاجة إلى تغيير اللاعبين.

إن صعوبة عمل التدريب تأتي من الفرضية التي تقول بأن شخصاً معيناً يمكن أن يغير سلوك أو موقف شخص آخر من خلال التدريب. إن علماء النفس يقولون لنا إن كثيراً من المواقف والسلوكيات التي ينتهجها الإنسان ويتبناها في حياته إنما هي نابعة من الخصائص الوراثية لهذا الشخص وهو ما يعرف بـ (الجينات)، وجزء آخر من هذه السلوكيات والسمات الشخصية تطور ونما في شخصية هذا الإنسان مع مرور الوقت، أو اكتسبت من مخالطة ومصاحبة الأصدقاء والتعامل معهم ومن المؤسسات الاجتماعية الأخرى المحيطة بهذا الإنسان، فإذا كان هدف المدربين هو تغيير هذه السلوكيات المتأصلة، فإن نجاح التدريب في هذا الموضوع أمر بالغ الصعوبة. أليس كذلك؟

إن الفرص المتزايدة التي تساعد على نجاح العمل التدريبي تأتي من خلال التركيز على فترات التحول، وهي الأوقات التي يشعر فيها الإنسان بأنه في مرحلة تحول أساسي في عمله، ولذلك فإنه سيكون أكثر انفتاحاً على الرأي الآخر وأكثر تقبلاً للأفكار الجديدة، ولديه الرغبة لاكتساب تجارب وسلوكيات عمل جديدة. وتحدث لحظات التحول الهامة عندما يتولى الإنسان عملاً جديداً ذا أهمية في المنظمة. فالأدوار والمهام الجديدة في العمل تتسم غالباً بالإثارة والحماس والقوة. ففي مثل هذه الأوقات يكون لدى العاملين

الرغبة فى إعطاء أنفسهم فرصة جديدة لتطبيق أفكار وتجارب غير تلك التى اعتابوا عليها سابقاً. وربما يكون من أكثر لحظات التغيير الواضحة فى المنظمة هى عندما يعين رئيس تنفيذى جديد لهذه المنظمة. فالرئيس التنفيذى الجديد سيواجه العديد من التحديات الفريدة والهامة فى عمله الجديد. فهو سيكون مسئولاً عن الحفاظ على قيم المنظمة واحترام ماضيها وفى نفس الوقت تكوين مستقبل جديد لها. فهو سيضع خطة أو (أجندة) يلتزم الآخرون بتنفيذها. كما أنه سيكون مسئولاً عن إدارة هذه المنظمة ورمزاً لها وذلك بصفته الرئيس التنفيذى، وكذلك سيكون عليه أن يتعامل مع تحديات القيادة الشخصية والفردية. وقد كان لى الشرف فى أن أكون مدرباً لرؤساء تنفيذيين جدد تولوا مناصبهم حديثاً، والبعض الآخر منهم كان فى طريقه إلى تولي مناصب قيادية. ووجدت هؤلاء الرؤساء التنفيذيين فخورين وواثقين من أنفسهم ومنفتحين لتعلم أفكار جديدة، ولديهم الاستعداد للتغيير، فى هذا الفصل سوف أشرح خطوات تدريب الرؤساء التنفيذيين الجدد خلال مراحل التغيير الحاسمة التى تحدث فى حياتهم العملية، مفترضاً أن المنطق التدريبى (الأسلوب الذى سيتبع) يمكن أن يطبق على جميع لحظات التغيير والتحول التى يمكن أن تواجه القادة الآخرين فى جميع مستويات المنظمة.

الإعداد للمرحلة الأولى:

إن توارث منصب القيادة العليا فى المنظمة يمثل لحظات تغيير وانتقال حقيقية ورمزية. فمن الناحية الواقعية، إن التوارث أو التعاقب فى منصب القيادة ينقل السلطة من نظام قديم إلى نظام حديث، ومن الناحية الرمزية، إن التوارث والتعاقب هو عبارة عن تواصل للقيم فى كل من المجالات التالية: من هو الشخص الجديد الذى تم تعيينه فى المنصب القيادى، وكيف تم إحداث وتنفيذ هذا التعيين. إن تعاقب الرؤساء التنفيذيين يخلق هوية رمزية جديدة للمنظمة: كَأَن يكون الرئيس التنفيذى الجديد مخصصاً فى مجال التسويق أو أن تكون الرئيسة التنفيذية الجديدة لديها خبرة دولية فى العمل أو أن يكون الرئيس التنفيذى الجديد مخصصاً ومغرمًا بالتقنية الحديثة. فكل عبارة من هذه العبارات ترسل إشارات لتحديد مسار واتجاه المنظمة الجديد. إن معظم المنظمات لديها خطط ناجحة ومدروسة تتعلق وتهتم بالإمكانات والشروط التى يجب أن تتوافر فى الرئيس التنفيذى الجديد الذى سيتولى قيادة المنظمة. فهذه المنظمات تتيح للرئيس التنفيذى المرشح لمنصب رئاسة المنظمة فرصاً عديدة ليثبت من خلالها قدرته وإمكاناته فى أداء

أنوار متعددة، وتختار المرشح للمنصب الجديد بناء على معايير وإجراءات علمية دقيقة. وبمجرد اختيار الرئيس التنفيذي ليكون خليفة للرئيس السابق، فإن إجراءات تدريب هذا الرئيس تبدأ في الواقع العملي.

إن إجراءات ونشاطات تدريب الرؤساء التنفيذيين لا تهتم كثيراً بالشخص الجديد الذي يتولى قيادة المنظمة بقدر ما تهتم بكيفية تدريبه على مهام وأنوار جديدة. فمهمة العمل التدريبي في هذه الحالة هي تسهيل الإجراءات التي يمكن من خلالها توضيح المهام الرئيسية الحالية والمستقبلية للرئيس التنفيذي، وجعل عملية انتقال السلطة من النظام القديم إلى النظام الجديد عملية سهلة وغير محسوسة بقدر الإمكان. فتدريب الرؤساء التنفيذيين يحدث بصفة عامة في المرحلة بين استقالة أو تقاعد الرئيس التنفيذي القديم والبحث والتعرف على رئيس تنفيذي جديد مرشح لكي يتولى منصبه، وهذا يحدث في الغالب قبل الإعلان الرسمي عن تولي الرئيس التنفيذي الجديد لمنصبه. في بعض الأوقات، يعقد التدريب الخاص بالمراحل الانتقالية للرؤساء التنفيذيين بين الرئيس التنفيذي السابق والرئيس المرشح لرئاسة المنظمة وحدهما، ولكن في الغالب ينفذ التدريب الخاص بتعاقب الرؤساء التنفيذيين من قبل شخص ثالث من خارج المنظمة يكون مشهوداً له بالتميز ويحظى بالاحترام من قبل الرئيس التنفيذي المتقاعد والرئيس التنفيذي الجديد. فمن فوائد المدرب القادم من خارج المنظمة أنه لا يتأثر بصراع القوى وتعارض المصالح داخل المنظمة أو الضغوط الداخلية بها، لذلك فهو يطرح أسئلة حساسة وصعبة ويثير قضايا هامة، ويكون لديه بصفة عامة خطط قليلة مسبقة أو ليس لديه خطة أو (أجندة) على الإطلاق حول عملية الانتقال في القيادة.

فالإعداد للمرحلة الأولى لتدريب الرئيس التنفيذي الجديد تبدأ عندما يتعرف الرئيس التنفيذي الحالي على الشخص الذي سيتولى منصب قيادة المنظمة بعده، ومن ثم يبدأ في حوار ونقاش معه حول إجراءات انتقال مسؤوليات ومهام هذا المنصب إليه، وكذلك عندما يشعر كل من الرئيس التنفيذي الحالي والرئيس التنفيذي المرشح بالارتياح والطمأنينة تجاه الطرف الثالث (المدرب الخارجي) الذي سيساعدهم في عملية انتقال السلطة فيما بينهم. مرة أخرى، هذا الفصل من الكتاب يركز على عملية انتقال أو توارث منصب الرئيس التنفيذي في المنظمة، علماً أن هذه الإجراءات يمكن أن يستفاد منها وتطبق على عمليات انتقال السلطة في حالات قيادية أخرى أقل في المنظمة.

تحديد الأهداف:

إن التدريب الموجه للمرحلة الانتقالية للرؤساء التنفيذيين له نتائج إيجابية يستفيد منها كل من الرئيس التنفيذي الذي يترك العمل والرئيس التنفيذي الجديد الذي يشرح ويتسلم هذا العمل القيادي؛ فينبغي أن يحظى الرئيس التنفيذي المتقاعد أو المستقيل أو الذي ترك هذا المنصب لأى سبب بالتكريم من إدارة المنظمة بقدر الإمكان. ويمكن أن يكون ذلك صعباً نظراً للظروف التي تحيط في العادة بالعمل أثناء مرحلة انتقال السلطة، ولكن عندما يغادر الرئيس التنفيذي منصبه غاضباً، فإن ذلك سيترك انطباعاً سيئاً في بيئة المنظمة. فعلى سبيل المثال، شركة حاسب آلى حديثة وضخمة نشأت وتطورت تحت قيادة وإدارة مؤسسها. وعندما واجه عمل هذه المنظمة سلسلة من المشكلات، اجتمع مجلس الإدارة وعزل المؤسس. ولكن المؤسس لم يترك منصبه أو يغادر المنظمة بسهولة ولطف، ونشأ شجار نتيجة عزله ومغادرته المنظمة انتشر في جميع أرجاء المنظمة، فالموظفون الذين يكون الاحترام لهذا المؤسس بسبب مساعدته لهم وتنمية مهاراتهم وتطويرهم وتقديمهم في وظائفهم ونجاحاتهم في الحياة العملية لم يتمكنوا من تقديم الشكر له. فكان لزاماً عليهم أن يحولوا ولاءاتهم من المؤسس إلى القائد والنظام الجديد، وإلا فإنهم سوف يخسرون الكثير من أعمالهم. قد لا يكون الرئيس التنفيذي الجديد مهتماً كثيراً بإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات والاستماع إليهم بقدر ما كان يفعله المؤسس الأول، وهذا بلا شك سيؤثر في أداء المنظمة.

بالإضافة إلى ذلك فإن الرئيس التنفيذي المتقاعد (الذي ترك منصبه لأى سبب) بحاجة إلى أن ينقل جميع علاقاته بجميع أشكالها ومستوياتها إلى الرئيس التنفيذي الجديد، ويقصد بعلاقات الرئيس التنفيذي مجمل شبكة الاتصالات والعلاقات الشخصية والتحالفات داخل المنظمة وخارجها التي عملت من قبل الرئيس التنفيذي الحالي. ويمكن أن تشمل وتغطي علاقات الرئيس التنفيذي مع حاملي المنظمة، ومن ذلك الرؤساء التنفيذيون الآخرون زملاء الرئيس التنفيذي الحالي، وأعضاء مجلس الإدارة، الأعضاء الكبار والقياديون في فرق العمل، والموظفون والعملاء والممولون والممونون والمنظمات والهيئات الحكومية والمستثمرون (وفيهام حاملو أسهم وسندات المنظمة) وأطراف أخرى مهمة (منهم على سبيل المثال، أعضاء الأسرة في الشركات التي تمتلكها أسر خاصة) فالرؤساء التنفيذيون خلال أعمالهم في المنظمات يكونون علاقات قوية مع كل الأطراف التي أشرت إليها. فعلى الرئيس التنفيذي المتقاعد أن ينقل كل هذه العلاقات والصلات إلى

الرئيس التنفيذي الجديد، وأن يتدرب الرئيس التنفيذي الحالي على إتقانها بشكل شامل وعميق.

الرؤساء التنفيذيون الجدد يطمحون لتحقيق هدفين من تدريب انتقال السلطة. فهم أولاً بحاجة إلى تكوين وجهة نظر خاصة عن كيفية التعامل مع جميع الأطراف المذكورة التي لها علاقة عضوية ومصلحة مع المنظمة.

لا بد أن يحدد الرئيس التنفيذي في هذه الحالة نظرياً أو عملياً الأهداف التي يريد تحقيقها من الأعضاء (حاملى الأسهم والسندات والممولين والعملاء ...) وكيف يمكن له أن يحقق هذه الأهداف. يساعد التدريب الرئيس التنفيذي الجديد فى الإفصاح والكشف عن الخيارات والبدائل، ويحدد لنفسه حالات المستقبل المرغوبة، ومن ثم يضع خطة عمل (أجندة) تحصى كل عضو من الأعضاء السابقين الذين لهم صلة وعلاقة قوية بالمنظمة.

ثانياً، يساعد التدريب الرئيس التنفيذي فى اكتشاف الطرق والسلوكيات وتكوين وجهات نظر تجاه بعض القضايا المرتبطة بأداء مسؤولياته. فمن ضمن التحديات الصعبة والحاسمة التي تواجه كل رئيس تنفيذى جديد هي كيفية التوصل إلى قرار للتعامل مع أئمن مورد فى المنظمة وهو الوقت. فكم من الوقت يقضيه الرئيس التنفيذي الجديد مع كل عضو من الأعضاء الذين لهم علاقة بأعمال المنظمة مثل حاملى الأسهم والسندات والمستثمرين والعملاء وغيرهم.

إن تدريب الرئيس التنفيذي الذى يستعد لترك عمله والرئيس التنفيذي الذى يحضر لتولى قيادة المنظمة فى هذه المرحلة الانتقالية الحاسمة هو عمل يتأثر بظروف نهاية مرحلة حالية وبداية مرحلة جديدة انتقالية فى العمل، فالتدريب يساعد فى تيسير عملية هذا التحول والانتقال؛ لأن المدرب يمكن أن يكون لديه رؤية وأفكار خاصة وملاحظات محايدة بعيدة عن التحيز لأى طرف سواء للرئيس التنفيذي المتقاعد أو للرئيس التنفيذي الجديد.

وضع خطة (خريطة) للتعامل مع كل من له علاقة بالمنظمة؛

كل رئيس تنفيذى ترك عمله له مجموعة من العلاقات تربطه بأشخاص كان لهم معاملات ومصالح مع المنظمة مثل المساهمين والممولين والعملاء وممثلى النقابات والاتحادات المهنية وغيرهم. وعلى المدرب الذى يعمل مع الرئيس التنفيذي التعرف على

جميع الأطراف التي لها علاقة سابقة وحاضرة بالمنظمة، ومن ثم طرح عليهم جميع الأسئلة التي ينبغي أن يطرحها عليهم الرئيس التنفيذي السابق وما يرغب هو أيضاً في طرحها.

ومن ضمن قائمة الأعضاء من خارج المنظمة ممن يجب على الرئيس التنفيذي الجديد أن يتعرف عليهم: العملاء وهم يمثلون الزبائن الحاليين وزبائن المستقبل، والمنظمين الذين يضعون القوانين وفيهم الهيئات الحكومية وجماعات الضغط (أصحاب المصالح) والمستثمرون (الذين يمثلون مصدر رأس المال الذي يمول نمو الشركة سواء كانوا من المرتبطين بأعمال المنظمة مباشرة أو من المقرضين لها مثل المصارف والبيوت المالية الأخرى) والممولون الذين يمثلون مصدر التمويل في الوقت الحاضر وفي المستقبل والمنظمات والجمعيات التجارية والجماعات المهنية المنظمة الأخرى (القادة الذين يعملون في المجال نفسه الذي تخصص به الشركة التي تولى الرئيس التنفيذي قيادتها) والشخصيات العامة البارزة في محيط عمل المنظمة نوو النفوذ الذين يجب أن يتعرف عليهم الرئيس التنفيذي الجديد) الإعلام بالصحافة (الأطراف المراقبون والمتابعون البارزون لأعمال المنظمة في الصحف المحلية والقومية، فعلى المدرب أن يساعد الرئيس التنفيذي أن يتعرف على عدد محدود من الأفراد من كل جماعة من الجماعات السابقة التي يرى أن لها أهمية وتأثيراً في أداء ونجاح عمله، ثم يوضح له الرؤية المستقبلية في علاقاته مع هذه الأطراف. بعد ذلك، يضع خطة لنقل وتحويل العلاقات القديمة معهم إلى علاقات سوية ونافعة مع الرئيس التنفيذي الجديد.

أما فيما يتعلق بالعلاقات الداخلية الدائمة التي يجب على الرئيس التنفيذي الجديد أن يهتم بها فهي تتعلق بجميع العاملين داخل المنظمة، وتشمل أعضاء مجلس الإدارة (بحيث يتعرف على كل عضو في المجلس، وكيف يعمل المجلس كفريق عمل، وأى من القضايا التي تطرح على أعضاء مجلس الإدارة يجب أن يهتم بها الرئيس التنفيذي بشكل أكثر) كذلك أعضاء الفريق الإداري في المنظمة (يجب عليه أن يتعرف على قدرات فريق العمل القيادي وعلى مستوى أدائه، وعلى من سيغادر المنظمة مع الرئيس التنفيذي المتقاعد، وكيف ينبغي أن يقيم الرئيس التنفيذي الحالي فريق العمل هذا) وكذلك على الرئيس التنفيذي أن يتعرف على متخذي القرار في المنظمة (بحيث يتعرف الرئيس على الطريقة التي ينبغي له أن يتبعها عندما يكون بصدد اتخاذ قرار معين في المنظمة أو في حالة رغبته في إعادة بناء الهيكل التنظيمي للمنظمة، أو في حالة وضع خطة عمل جديدة للمنظمة، وكذلك يتعرف بشكل أكبر على الرئيس التنفيذي المتقاعد (بحيث يتمكن الرئيس الجديد من إدارة الوقت

وإدارة جميع العناصر والظروف التي لها علاقة بعملية التغيير والتحول التي تشهدها المنظمة) وكذلك على الرئيس الجديد أن يتعرف على جميع الموظفين (بحيث يتعرف على طبيعة علاقاته معهم). ومرة أخرى نؤكد أن المدرب يساعد الرئيس التنفيذي المتقاعد ليقدم له معلومات محددة بخصوص علاقاته وخبراته وتجاربه السابقة، ومن ثم يترتب على المدرب أن ينقل هذه المعلومات إلى الرئيس التنفيذي الجديد. في هذه الحالة فإن الرئيس التنفيذي الجديد سوف يكون على علم تام بمعظم الأطراف الذين لهم علاقة بأعمال المنظمة. وعندما يكون هناك حوار ونقاش واضح بين المدرب والرئيس الجديد عن جميع الأطراف المشار إليها، فإن ذلك بلا شك سوف يساعد الرئيس التنفيذي الجديد على فهم ومعرفة الظروف الداخلية للمنظمة بشكل أفضل.

ومن الأطراف التي يجب التعرف عليها وأخذها في الاعتبار من قبل الرئيس التنفيذي خلال هذه المرحلة الانتقالية للمنظمة الأطراف الذين لهم علاقات شخصية بالرئيس التنفيذي. فانتقال الرئيس التنفيذي سيكون له تأثير في حياته الشخصية. أحياناً يصبح الرؤساء التنفيذيون الذين تركوا أعمالهم ومناصبهم القيادة شخصيات عامة ويتولون مراكز هامة في الدولة أو في المجتمع. ولذلك على الرئيس التنفيذي أن يذكر نفسه من ضمن الأفراد الذين لهم علاقات وارتباطات ومصالح بالمنظمة. ونظراً لأن القرار الخاص بتعيين رئيس تنفيذي جديد للمنظمة قد تم اتخاذه: فإن الرئيس التنفيذي الذي ترك عمله سيكون في وضع جيد ليشترك الرئيس التنفيذي الجديد بملاحظاته الشخصية ويطلع على نقاط ضعفه ومراكز قوته. وأحياناً تحدث مثل هذه المشاركة والنقاش بين الرئيسين تحولاً وتغييراً في النمط القيادي للرئيس التنفيذي الجديد، فعلى سبيل المثال ((قد يقول الرئيس التنفيذي الذي ترك عمله للرئيس الجديد "كن صبوراً" في عملية تحقيق النتائج)) و أجعل لديك الرغبة في تفويض السلطة وركز على الأهداف العامة للمنظمة. لا يوجد رئيس تنفيذي جديد يمتلك كل الخصائص والسمات القيادية ومقومات النجاح، ولذلك فإن تعاون ومشاركة الرئيس التنفيذي الذي ترك عمله مع الرئيس الجديد عامل مهم للغاية. فالرئيس الذي ترك العمل يلعب دوراً في اختيار الرئيس التنفيذي الجديد، وقد يساعده في الإعداد للتعامل مع التحديات والصعوبات القادمة. وإذا أبدى الرئيس التنفيذي المتقاعد ثقته وإعجابه بالرئيس التنفيذي الجديد أثناء عملية الاختيار نفسها لهذا الرئيس فإن النتائج تكون في الغالب بناءة وواعدة.

وعلى المستوى الشخصي، على الرئيس التنفيذي الجديد أن يدرك مدى تأثير عمله الجديد في أسلوب حياته الخاصة. فعليه أن يبدأ في إعادة جدولة وقته الخاص وأن يرتب

مواعيده بشكل مدروس، وأن يفكر بقضايا واهتمامات شخصية (مثل الجانب الصحى وهواياته ونشاطات الحى والجيران وما إلى ذلك). يضاف إلى ذلك أنه يجب على المدرب أن يساعد الرئيس التنفيذى فى كيفية التعامل مع المطالب والاحتياجات الأسرية التى ستترتب على المنصب القيادى الجديد. فعندما يصبح الرئيس التنفيذى شخصاً بارزاً ولديه سلطة فى المجتمع وفى المنظمة، فإنه يترتب على ذلك مسئوليات أخرى قد تربيكه، ولذلك فإن المدرب يقوم بدور المساعد والمعاون فى مثل هذه الحالات، وقد كان لى تجربة فى مثل هذه المواقف خلال تطبيقاتى العملية، حيث استضاف الرئيس التنفيذى المتقاعد وزوجته رئيساً تنفيذياً جديداً وزوجته، وتحدثا عن تحديات وصعوبات توزيع الأدوار فى الحياة الزوجية بينهما. وقد ساعد هذا الحوار الرئيس التنفيذى الجديد وزوجته فى فهم بعض المضامين والتحديات التى يمكن أن تصاحب العمل الجديد.

ومرة أخرى، يجب ألا تكون الأطراف التى لها علاقة بالمنظمة التى تم ذكرها أطرافاً جديدة على الرئيس التنفيذى الحديث، فجميع العلاقات القديمة يجب أن يتم التعرف عليها، ثم نقلها بسهولة من الرئيس القديم إلى الرئيس التنفيذى الجديد، وأن يحدد الرئيس التنفيذى الجديد طرقاً مبتكرة للتعامل مع جميع الأطراف الذى لهم ارتباطات ومصالح بالمنظمة. وفى هذا النوع من الأساليب التدريبية، يصبح هناك خريطة عمل تم رسمها للأطراف الذين لهم علاقة بأعمال المنظمة حيث أوضحت هذه الخارطة الأشخاص الذين يجب التعرف عليهم. وقد وجدت أنه فى الغالب أن الرئيس التنفيذى الجديد يعتقد أنه أقام علاقات قوية مع جميع الأطراف الذين تربطهم علاقات بالمنظمة، إلا أن الحوار المباشر يقود دأماً إلى تكوين رؤيته ومعرفة قضايا جديدة هو بحاجة إليها.

تحديد رأى وموقف تجاه كل طرف من الأطراف المرتبطين بأعمال المنظمة؛

لكى ترسم خريطة العلاقات الخاصة بالأطراف ممن لهم مصالح وارتباطات بأعمال المنظمة، فإن على الرئيس التنفيذى الجديد أن يكون وجهة نظر خاصة عن كل طرف من الأطراف الذين لهم علاقة بأعمال المنظمة. ويمكن تحقيق ذلك بشكل عام عن طريق اتباع الخطوات التالىتين:

أولاً – على الرئيس التنفيذى أن يحدد فى البداية أياً من الأطراف الذين لهم علاقة بالمنظمة يجب أن ينال اهتمامه بشكل أكبر ومتى يكون ذلك. فإذا كان هناك عشرة

أعضاء، وكل عضو يحتاج من وقت وجهد الرئيس التنفيذي عشر وحدات من الجهد حتى يكون راضياً بشكل كامل، إلا أن الرئيس التنفيذي الجديد ليس لديه سوى ستين وحدة من طاقة الجهد المطلوبة، فإن على المدرب أن يساعد الرئيس التنفيذي في توظيف واستثمار الستين نقطة التي لديه، فيمكن أن يكون توظيف هذه النقاط على شكل تعاقبي أو متتابعي. فعلى سبيل المثال، عندما يحدث الانتقال الفعلي للرئيس التنفيذي الجديد ويتولى منصبه في المنظمة، فإنه في هذه الفرصة الفريدة بحاجة إلى تغطية إعلامية لهذا الحدث الهام لإعلام وإطلاع الناس عليه. هذا الحدث قد يتطلب نسبة أعلى من الستين وحدة من جهد الرئيس التنفيذي وذلك لوقت قصير ولكن الأطراف المرتبطين بالصحافة والإعلام ستقل أهميتهم ويقل الاهتمام بهم بعد عملية انتقال السلطة إلى الرئيس الجديد والبدء في ممارسته لأعماله الرسمية. كذلك بالنسبة للأفراد الذين لهم علاقات مزروجة ومتعددة مع المنظمة، يمكن أن يعاملوا بنفس الأسلوب فعلى سبيل المثال، أحد الرؤساء التنفيذيين أعد حديثاً واضحاً بخصوص أهدافه وما يود أن يعمل في المستقبل، ثم استخدم هذه الكلمة لتكون حديثاً يستغرق ثمانين بالمائة. فهذه الثمانون بالمائة من الحديث هي نفس النسبة الخاصة بالموظفين والعملاء والممولين وأعضاء مجلس الإدارة والمستثمرين. فنسبة الثمانين بالمائة جاءت من استكمال حديثه السابق بمقولات معينة مثل أنا مهتم بشكل كبير بهذا العمل الجديد لأن ...، إن خطتي (أجندتي كرئيس تنفيذي) ستكون ...، إن المديرين يساعدون الرؤساء التنفيذيين في تحويل هذه الآراء والأهداف إلى واقع، ولذلك تكون رسالة الثمانين بالمائة قد تم إيصالها بشكل قوى وواضح. ومن ثم يكون دور الرئيس التنفيذي هو مواعة العشرين بالمائة المتبقية من رسالته لتكون متناسبة مع تطلعات الناس الذين يصغون إلى رسالته.

ثانياً - يجب على الرئيس التنفيذي أن يكون فكرة عن الأطراف التي تؤثر في أعمال المنظمة. فعلى سبيل المثال عليه أن يحدد أياً من العملاء والممولين الذين يشكلون الأهمية الكبرى في المستقبل ولماذا. كيف يتمكن الرئيس التنفيذي الجديد من بناء وتكوين مصداقية وثقة مع مجموعة المستثمرين؟ كيف يتمكن الرئيس التنفيذي الجديد من الاتصال والتفاعل مع العاملين بكفاءة واقتدار؟ كيف يتمكن الرئيس التنفيذي من إدارة عملية انتقال السلطة من الرئيس القديم إليه بطريقة مناسبة ومشرفة؟ ولكي يجيب الرئيس التنفيذي عن كل هذه الأسئلة لكل طرف له مصالح في أعمال المنظمة، فعليه أن يتعرف على الأطراف ذوي الأهمية الخاصة، ومن منهم يجب أن يبدأ معه في علاقات خاصة، وما هي

رغبته وأهدافه والنتائج التي يتوقعها من كل علاقة من هذه العلاقات. (على سبيل المثال، بناء علاقات ثقة مع الموظفين، المحافظة على استمرارية العلاقة مع الممولين) وكيف يتمكن الرئيس التنفيذي من إيصال وتحقيق هذه الأهداف بطرق تنعكس بشكل إيجابي على أدائه لعمله. فالمدربون يساعدون الرؤساء التنفيذيين الجدد في بناء خطة عمل لكل عضو مرتبط بأعمال المنظمة، ويضيفون قيمة عملية من خلال طرحهم لهذه القضايا، فهم يهيئون وينظمون علاقات حوار بين الرئيس التنفيذي القديم والرئيس التنفيذي الجديد ويساعدون الرئيس الجديد أن يضع خطة عمل خاصة بالتعامل مع كل طرف له علاقة بالمنظمة.

تحديد السلوكيات الخاصة بكل عضو أو طرف له علاقة بالمنظمة:

إن الآراء والمواقف التي لا يترتب عليها نتائج مثمرة تعد عديمة الفائدة. إن أكثر العوامل قيمة وتحدياً وندرة التي تواجه الرئيس التنفيذي هي العوامل المرتبطة بعنصر الوقت. فكل شخص أو طرف يريد أن يلتقى معه ويكون ضمن جدول أعماله. فيجب على الرئيس التنفيذي الجديد أن يكون صارماً فيما يتعلق بإدارة وقته وتحديد ووضع جدول لقاءاته واجتماعاته. بلا شك إن هناك بعض المناسبات واللقاءات مثل اجتماعات مجلس الإدارة ولقاءات الأعضاء البارزين الذين لهم علاقة وارتباطات مع أعمال المنظمة تعد ملزمة وضرورية للرئيس التنفيذي. أما بعض اللقاءات والاجتماعات التي لا بد أن تحدث ولكن أوقاتها تنسم بالمرونة فبالإمكان إعادة جدولة مواعيت انعقادها، ويدخل من ضمن هذه اللقاءات زيارات العملاء والممولين للشركة أو اللقاءات الخاصة بعلاقات ومصالح المستثمرين والاجتماعات الخاصة بفريق الإدارة العليا، كل هذه الاجتماعات يمكن أن تحدد بشكل مرن. وأخيراً بعض الأطراف ممن لهم علاقة بالمنظمة قد يكون مصيرهم النسيان إذا لم يحدد لهم لقاءات معينة مع الرئيس التنفيذي الجديد، مثال على ذلك، الموظفون، الوقت الخاص بالرئيس التنفيذي نفسه، ووقت الأسرة. يجب أن تكون مواعيد وتواريخ لقاءات الرئيس التنفيذي مرنة، ولكن هذه المواعيد والأوقات ينبغي أن توفر للرئيس التنفيذي الجديد الأداة التي يمكن من خلالها إدارة واستثمار وقته بشكل فاعل.

ومن أجل إدارة المرحلة الانتقالية للرئيس التنفيذي بشكل فاعل، فإنه من الضروري أن نعد لخطة عمل تشمل جميع مواعيد وتواريخ تتكون من أربع مراحل، بحيث تتضمن كل مرحلة الأعضاء والأطراف الذين يجب أن يلتقى بهم الرئيس التنفيذي قبل غيرهم. الخطوة

الأولى تخصص لتحديد الاجتماعات المتوقعة والمطلوبة، ثم محاولة ترتيب وقت الرئيس التنفيذي حتى يتم التأكد من أن كل شخص من الأشخاص الذين لهم مصالح مع أعمال المنظمة ينال وقتاً يتناسب مع أهمية علاقته وهدفه بالمنظمة. وباستخدام هذا الإطار العملي لإدارة الوقت، أفادت إحدى السيدات موظفي التسويق لدى الشركة التي ترأسها بأن لديها خمسة عشر يوماً على وجه التحديد في الربع الأول لتقصيه مع العملاء، ثم طلبت منهم المساعدة ليتأكدوا من أنها خصصت وقضت هذا الوقت بشكل صحيح وفعال.

وقد قدر وثن قسم التسويق هذه الفرصة العظيمة التي أتاحتها الرئيسة التنفيذية. وخصصت هذا الوقت الثمين مع عملاء الشركة الهامين الحاليين والمتوقعين في المستقبل.

إن أكثر القضايا أهمية التي تحظى بالأولوية لمعظم الرؤساء التنفيذيين الجدد هي تلك القضايا المتعلقة بالرئيس التنفيذي السابق. فالرئيس التنفيذي الجديد هو الشخص الوحيد الذي يستطيع أن يساعد الرئيس التنفيذي (القديم) الذي انتهى عمله الرسمي في المنظمة على أن يترك منصبه بكل كرامة وتقدير واعتزاز. أحد مظاهر وأساليب انتقال السلطة المرغوبة يمكن أن تشمل جولة عمل على الموظفين أو العملاء بحيث يتاح للرئيس التنفيذي المتقاعد أن يؤدي الشكر والتحية للموظفين والعملاء ويتلقى منهم نفس الشعور والترحيب والثناء على ما أنجزه كل منهم. ورغم أن مثل هذا العمل قد يصاحبه شيء من عدم الفاعلية أو الحماس، إلا أنه يتيح للعاملين أن يشاهدوا انتهاء مرحلة جديدة في المنظمة وبداية تولى قيادة جديدة لها. في إحدى الشركات، أسس رئيسها الجديد منحة تعليمية للرئيس التنفيذي المتقاعد في الجامعات الأم التي تخرج منها وكان لهذا العمل تأثير عظيم في الرئيس التنفيذي المتقاعد، وأعطى رسالة قوية وإيجابية لجميع العاملين في المنظمة في تقدير الرئيس التنفيذي الجديد لكل الموظفين.

إن المدربين المتخصصين في عملية التدريب الخاص بانتقال السلطة أو القيادة بين الرؤساء التنفيذيين والذين يساهمون في تطوير الأداء والأفكار وتحويلها إلى سلوكيات وواقع عملي، إنهم بهذا العمل ومن خلال هذا التدريب يقدمون إضافات جديدة لعمل المنظمة، فهم يجعلون الرئيس التنفيذي الجديد يقنع ويدرك أن على وقته ضغطاً واحتياجات أكثر من الضغوط والاحتياجات على الموارد الأخرى التي يتعامل معها. فالمدربون يساعدون الرؤساء التنفيذيين الجدد على تحديد أولوياتهم ويرتبون لهم نشاطاتهم بشكل يتناسب مع أهميتها، الأمر الذي سيكون له تأثير كبير في أداؤهم، كما أن المدربين يضعون خطة عمل تساعد الرئيس التنفيذي الجديد في كيفية وضع أهدافه وتنفيذها بشكل سليم.

الخاتمة:

لقد اخترت موضوع انتقال الرئيس التنفيذي من مركز القيادة وإحلال رئيس تنفيذي آخر مكانه؛ نظراً لما يمثله هذا الانتقال من أهمية في تاريخ عمل أى منظمة، إذ إنه خلال مرحلة الانتقال هذه تتشكل قيم وطرق عمل جديدة وهامة نتيجة هذا التحول. ويمكن تطبيق المنهج نفسه الذي تم توضيحه في هذا الفصل الخاص بكيفية تعامل الرئيس التنفيذي الجديد مع جميع الأطراف الذين لهم مصالح وارتباطات عملية بالمنظمة، يمكن تطبيقه على التحولات والمراحل الانتقالية التي يمكن أن تشهدها القيادات في الإدارات والأقسام الأخرى في المنظمة مثل تعيين مدير فرع جديد أو رئيس قسم أو تولى رئيس تشغيلي جديد لمنصبه. وفي كل الحالات، إن المدرب الذي يتعامل مع هذه التحولات وفق نظام وإطار عمل جيد وفاعل يقدم من خلاله اقتراحات وأساليب حوار منطقية سوف يكون بلا شك في وضع يؤهله إلى أن يضيف قيماً كبيرة للمنظمة فالتحولات سوف تحدث بشكل سريع والرؤساء السابقون سوف يتركون المنظمة بكل كرامة واحترام ورضاء، في حين أن الرؤساء التنفيذيين الجدد سوف يكون لهم التأثير الذي يرغبون ويتمحون إليه في منظماتهم. وبصفة عامة فإن المنظمة ستحقق تطوراً ونموً كبيرين.

سيرة المؤلف:

ديف يوارش:

أستاذ متخصص في كلية الأعمال في جامعة ميتشيغن، وقد صنف من قبل مجلة بيزنيس ويك على أنه واحد من أفضل عشرة معلمين في الإدارة وفي الموارد البشرية. وهو مؤلف كتاب تفوق الموارد البشرية، وقد حقق هذا الكتاب أفضل أرقام مبيعات في مجاله، كما شارك في تأليف كتاب القيادة المبنية على النتائج، وكلاهما طبعاً في مطابع كلية الأعمال في جامعة هارفارد. كما شارك ديف في تأليف كتب التنافس والانسجام التنظيمي: المنافسة من الداخل والخارج، وكتاب بعنوان منظمة بلا حدود: اجتياز وتخطي قيود وحدود البناء التنظيمي.

يعد ديف أحد أعضاء مجلس الإدارة لمجموعة (بروفانت)، كما عمل أيضاً عضواً في مجالس إدارات لأربع مجلات علمية، وكان محرر مجلة إدارة الموارد البشرية من عام ١٩٩٠ إلى عام ١٩٩٩م يركز ديف في بحوثه في الوقت الحاضر على قضايا القيادة التحولية أو الانتقالية ونظرية التنظيم.

الفصل السابع عشر فترة تدريب القيادة

جيمس بلاسكو:

كل شخص يتحدث عن رغبته في أن يكون مدرباً أكثر من أن يكون مديراً. فمسمى وظيفة "مدرب رئيسي" لها صدى وسمعة وتبرع وتتمو كائنها زهرة أو نبات الزعفران في فصل الربيع تطلق بصاحبها إلى الفضاء وتقدم له الشهرة والسمعة الواسعة. ولكن ما هو الدور الذي يقوم به المدرب - القائد؟ هذا الفصل يقدم الإجابة لهذا السؤال.

أهلاً ومرحباً في مباراة كرة المضرب:

كان الأمر بالغ الصعوبة للاعبين لعدة ساعات، حيث كانوا مندمجين ومتحمسين للغاية في اللقاء ولم يدركوا نهاية وقته، ثم توجهوا بصعوبة وتثاقل إلى مقاعد الراحة، كان الحائط مغطى بملصقات من الورق مكتوب عليها بشكل غير منظم وعشوائي عبارات وشعارات مثل "الفرص" و"التحديات" و"الإمكانات"، وقد جاءت كلها نتيجة عمل ساعات من العصف الذهني وحث الآخرين على النقاش والحوار العميق والمحترم. والآن امتلأت الغرفة بالسكون وعدم الحركة. سبعة أزواج من العيون اتجهت إلى الرجل الصيني النحيف الذي كان يجلس في إحدى زوايا الطاولة عليها أكواب وثمرات الجوز ثم بدأ السؤال يطوف في هذه الغرفة كأنه دخان سجاثر في إحدى الحانات مفاده "حسناً يا جورج ماذا نفعل؟"

حسناً، إن المشهد يبدو كالتالي الكرة الصغيرة غير الواضحة تنتقل إلى جورج في ملعبه فهو يراها تتجه إليه بحركة بطيئة. والآن ماذا؟ أهلاً بكم في لحظة تدريب القائد.

لقد كان نوري يشبه القابلة في تفسير وفهم هذا الموقف المثير. فقد زادت مبيعات شركة جورج للأجزاء الإلكترونية إلى سبعة ملايين دولار العام الماضي، مرتفعة مليوني دولار عما كانت عليه قبل ثلاث سنوات. ويرى جورج أن هناك فرصاً كبيرة أمامه لرفع أرقام المبيعات لتصبح اثني عشر مليون دولار في السنة القادمة، وكذلك إلى خمسين مليوناً في السنوات الخمسة التي تليها. فجورج عرف ماذا ينبغي عليه فعله بالتحديد. فقد عين مجموعة من المديرين الجدد وزاد من إمكانياتهم وتسهيلات الإنتاج ووضع رؤية محددة وقوية للنمو في المستقبل.

خلال وقت الغداء، بدأ الجميع يتسجرون من الفرص التي لم يتم استغلالها أو اكتشافها. فخطة ما يجب عمله لم يتم إنجازها في منظمة يقدر رأس مالها بألف مليون دولار (مليار دولار). فمن المؤكد أن هناك الكثير من المشكلات في هذه المنظمة وبعد الاطلاع على جميع الفرص والتحديات والتهديدات التي تواجه المنظمة، رجع أعضاء الفريق السبعة إلى جورج، وطلبوا منه أن يقرر أيًا من الفرص التي يجب أن يؤخذ بها. ولكن جورج كان يعرف أن المباراة ستكون سلسلة من لحظات تدريب القائد المعتادة. تقدم أحدهم وطرح السؤال التقليدي "الآن، ما هو الشيء الذي ينبغي أن نعمله أيها المدير؟"

الجندي ريغز يقدم الإجابة؛

استخدام العقل والقلب معاً؛

كنا قد توقعنا هذه اللحظة. فهي تحدث عدة مرات في اليوم في حياة معظم القادة. فالكرة تنتهي في مرمك. فكل شخص يراقب ويشاهد المباراة بكل حرص ودقة ليرى ويحدد ما إذا كنت أنت ستتخذ القرار، أو أنك ستطلب من الآخرين المشاركة في اتخاذه. إنه موقف يشبه أحداث المسرحية القديمة التي تبدى من خلالها رأيك في دورك في هذا الفريق الرياضي الجاد. فهي لحظة اختيار للقائد.

وقد تعلمت استخدام منهج القذف لبونى ريغز في تدريب القادة في مراحلهم الانتقالية. فبونى ريغز جعل من نفسه لاعباً متميزاً ومشهوراً في التنس الأرضي من خلال تحكمه في فن إرسال الكرة والتصدي لها. فبدلاً من محاولته الانتصار على منافسه من خلال زيادة سرعة الكرة أو التصدي للرسائل القادمة من الخصم بكل قوة والتركيز على عضلاته (اللتان تعملان بحركات طبيعية) عمل ريغز شيئاً مختلفاً وهو التصدي للكرة وإرسالها إلى ملعب الخصم بهدوء وببطء وبشكل مقوس، ومن ثم جعل الخصم يرتكب خطأ غير متوقع، وقد كسب ريغز العديد من المباريات بسبب استخدامه لهذه الإستراتيجية.

وقد كان جورج على علم بمنهج وطريقة ريغز في اللعب، وكان مستعداً للسؤال والمغامرة. وقد توقف قليلاً، منتظراً الهدوء ليعود يخيم على الجو العام، ثم يشرع في الإجابة. ثم اتجه في نظره إلى المراقب، وهو الشخص الأكثر أهمية في فريق عمله سألته "ميلي، ما هي في نظره البنود الأكثر أهمية التي يجب أن نبدأ بها؟".

وقد انتهت لحظات الانتظار المملة من خلال حركات الأقدام وتحريك المقاعد وإيماءات الأجسام. وخلال هذه اللحظة التي يعتقد البعض أنها لحظة أبدية، إلا أنها أخذت خمساً وأربعين ثانية فقط، فقد تصدى ميلينورا للكرة بكل فن ومهارة وأرجعها إلى مرمى جورج قائلاً أنا لا أعرف جورج، أنت تعرف هذا العمل أكثر من أي واحد منا. ماذا تعتقد أنه يجب علينا أن نعمله؟

إن مضرب كرة التنس هو الذي يحدث الاتصال. وكان جورج ثابتاً في مكانه. وتساءل قائلاً هل هناك أي شخص يستطيع أن يساعد ميلي ليقرر؟ هل تريد أن نفعل ذلك يا جاك؟ موجهاً السؤال إلى نائب الرئيس التنفيذي. ولم يكن جاك من النوع الخجول أو المتردد، فاندفع إلى الشبكة. وقد امتلأت الغرفة بالنقاش والحوار، وحل موعد الغداء ولم يهتم به الحضور. فالعمل الذي يجب إنجازه تقلص إلى الحدود التي يمكن إدارتها بسهولة.

استخدام منهج الأسئلة لجعل الناس يشتركون في إدارة العمل:

الدرس: هو جعل موضوع تدريب القادة ينفذ بطريقة تجعل الموظفين يساهمون في العمل ويطرحون بدائل ويتعرفون على مزايا وعيوب كل بديل ثم يتخذون القرارات الصعبة. فالعرض يفوق دائماً عدد ومقدار الموارد المتاحة. وهناك أعمال بحاجة دائماً إلى إنجاز أكثر من توافر الوقت الكافي لإنجازها! فتدريب القادة يجعل الآخرين يشتركون في اتخاذ القرارات والاختيار بين الخيارات الصعبة. فالقادة المدربون يمكنهم إشراك العاملين في اتخاذ القرارات في أي مستوى من مستويات المنظمة أو جهة أو مكان يعملون فيه. فليس من الضروري أن تكون الرئيس التنفيذي للمنظمة لكي تقوم بذلك. فمن المؤكد أن الرئيس التنفيذي يشارك في هذا العمل وهو يمثل المنظمة ويرأسها، ولكن كل فرد في المستويات التنظيمية الأخرى الأقل في المنظمة بدون استثناء يمكن إشراكه في أداء العمل - فعندما تكون مدرباً للقادة، فإن ذلك يمثل عملاً روحياً ووجدانياً وليس عملاً من أجل الشهرة والأضواء، فهي وظيفة لخدمة هدف معين، وليست لخدمة موقع وظيفي معين.

أكثر من مجرد طرح أسئلة:

تأكد من أن وظيفة تدريب القادة لا تقتصر فقط على مجرد طرح أسئلة على الآخرين أثناء اشتراكهم في اتخاذ القرار. فتدريب القادة ليس عملاً أو نشاطاً جامداً أو ساكناً.

فالسيد جورج يعرف ظروف السوق الذى يستهدفه عمله. فقد كان لديه حسب ما يعتقد أفضل الفرص، ولكنه كان يريد توفير معلومات ومعارف أيضاً ليتخذ القرار الأفضل. فقد كان يعتقد أن القرار الجماعى سيكون أكثر أهمية، وأن الجماعة ستتحمس فى تنفيذه أكثر من القرارات الفردية التى يتخذها شخص واحد، ثم يلزم الآخرين بتنفيذها فقد كان متعمقاً فى هذا المجال، حيث كان يدرك الحقيقة التى مفادها أنه من الضروري أن تشرك الناس فى اتخاذ القرارات أو أن عليك أن تتحمل النتائج السلبية التى تترتب على تنفيذ هذه القرارات.

ما الأعمال التى يجب أن يقوم بها مدربو القادة، إضافة إلى طرح الأسئلة وإشراك العاملين فى القرارات؟ هناك فى الواقع العديد من النشاطات الهامة النافعة فى هذا الخصوص مثل:

الابتعاد عن الأفكار الثابتة والجاهزة،

إنها خاصة بنا - نحن البشر؛

إن عمل تدريب القادة لا يشبه ما كان يقوم به النبي موسى، حيث كان يذهب ليتسلق الجبل يسمع ويتلقى كلام الرب، ثم يكون رؤية وأفكاراً منه ليعرف ويعلم الناس بهذه الأفكار. فهذا الواقع ليس له علاقة بنا فى مجال تدريب القيادات وأعمالها. فتدريب القيادات وما يترتب عليها هو عمل مرتبط بنا نحن البشر. فنحن أطراف العلاقة فيه وإذا وقعنا فى مصيدة نبوة موسى معتقدين أن كل شئ راجع إلى شخص واحد وهو النبي موسى (الذى يمثلته المدير العام) فهذا نوع من الضمان لفشل العمل. فتدريب القادة هو للناس ومن أجل الناس أنفسهم.

توزيع النجم الكبير والترحيب بفريق الأحلام؛

إذا كنت تعتقد أنك سوف تقوم بأداء الأعمال كما يقوم بها النجم الكبير وتؤدي كل العمل، وتقسم الأعمال للآخرين وتعاملهم كالدمى، فمن الأفضل ألا تبدأ هذا العمل من الأساس؛ لأنك سوف تفشل. فليس مهماً مستوى ذكائك وعبقريتك أو طموحك أو حيويتك، وليس مهماً حتى كم من النقود لديك، وكم ستكسب منها، فالنتيجة أنك ستفشل فى هذا

العمل والسبب يعود إلى أنه ليس بإمكان إنسان واحد أن يقوم بهذا العمل وحده. حتى النبي موسى أدرك أنه لا يستطيع أن يؤدي الرسالة وحده ولذلك طلب المساعدة من أخيه هارون ليصطحبه لمخاطبة فرعون. فالنبي موسى بحكمته وحنكته أدرك الحقيقة التي مفادها أن هناك حدوداً لتفكيره ولذلك طلب المساعدة من أخيه. فالنبي موسى أدرك حكمة أخيه هارون، ثم اقتسما عمل القيادة فيما بينهما. الواقع الحالي، إن فرق الأحلام سوف تتفوق وتحقق المناسب، وهذا هو الطريق إلى أرض الميعاد.

ابتعد عن طريق نفسك؛

لقد طلب مني أحد الرؤساء التنفيذيين الكبار أن أزوره من أجل أن نتحدث في موضوع معين. فقد كانت المعلومات اليومية التي تصل إليه تسبب له المصاعب والإحباط من شدة التفاصيل التي تحتويها. فعمله كان صعباً ومجهداً أكثر مما كان يتوقع. يقول هذا الرئيس التنفيذي إن مجموعة الناس الذين يعملون معي لا يتحركون بشكل سريع، فاستجاباتهم لمتطلبات العمل بطيئة، فهم يتحدثون ويتناقشون ويتناقشون ويتناقشون أكثر وأكثر وأوضاعنا في السوق التجارى تندهور يوماً بعد يوم بشكل مطرد وسريع لدرجة عدم تمكني من إيقافها فنحن لدينا مبالغ كبيرة على المدى القصير ولكن ...، ثم تضاعل صوته وخفت عندما وقف بجانب النافذة وبدأ ينظر من خلالها إلى الصباح الملىء بالضباب وعدم وضوح الرؤية.

ثم سألته هل هناك نجوم تعتمد عليهم؟ ثم أجاب بشكل مندفع وقوى أى نجوم؟ أننى لم أر فى حياتى مثل هؤلاء الناس - فهم يشبهون صور الدمي التي تنصب وتوضع فى المحلات التجارية ليعرض ويلقى عليها الملابس المجهزة للبيع. فأنا على أن أعمل كل شىء. فإذا لم أنجز العمل بنفسى فلن يتم إنجازه أبداً. فكلمة إستراتيجية تعد مفردة أجنبية وغريبة علينا فى بيئة العمل. والمسئولية شىء غير معروف لدينا. الناس العاملون هنا يتحدثون كثيراً ولكنهم لا ينجزون شيئاً، ولا يوجد أحد يهتم بالعمل هنا وأنا كما تعلم لست شخصاً منظوياً على ذاتى فى أفكارى وفى علاقاتى مع الآخرين. حتى لحظات الغضب المزاجية التي تنتابنى وأستخدمها معهم لم تحرك فيهم ساكناً. فأنا فى آخر مراحل الصبر، وأبحث عما يجب أن أفعله تجاه هؤلاء العاملين. فهل هناك أى مقترحات؟

فقلت له مبتسماً "أعد النظر في السيرة الذاتية وطورها وابحث عن وظيفة أخرى" وقد أجاب وهو ساخر ومشتمن، "هذا صحيح" ولكن من الذى سيقبلنى ويوظفنى بعد أن ترأست وأشرفت على إرث مجموعة من الأسماء والشخصيات الشهيرة فى العمل، لا بد أن أعمل شيئاً، هل لديك أى اقتراحات؟

لقد أمضيت معه ساعتين إضافيتين مستعرضاً وباحثاً معه طرق وأساليب عمل يمكن أن تكون نافعة فى إشراك عدة آلاف من العاملين والموظفين الذين يعملون معه فى المنظمة. وقد لخصت كلماتى الأخيرة له بعبارة محددة وهى "فى آخر هذا اليوم، ستجعل جميع الأنشطة تعمل بشكل جيد إذا توقفت عن عمل كل الأشياء بنفسك ووحده. فأنت بحاجة إلى أن تبتعد عن طريق نفسك. فأنت الذى تضع المعوقات والحواجز فى طريق عملك. ما دام كل شخص يتطلع إليك وينظر إلى منصبك وإلى قراراتك التى ستتخذها وتصدرها، ما دمت تعتقد أنه من الواجب عليك أن تؤدى جميع الأعمال بنفسك، فأنت الذى تخلق وتوجد فى هذه الحالة المعوقات فى أداء العمل، وأنت بنفسك الذى تضع العراقيل وتخلق المشكلات المتعلقة بغرض التسويق، وسوف تساهم فى مضاعفة هذه المشكلة فى المستقبل، هل يمكن لتمثال (ليبارد) أن يغير مكانه. وكما كانوا يقولون فى المسلسل الذى ييبث فى فترة انظر مرة كل يوم سبت حينما كنت أتابعه وأنا طفل صغير "تعال الأسبوع القادم، ثم تكتشف الحقيقة".

طرح الأفكار يؤدى إلى تعلم أفكار جديدة؛

كان مورت ميرسون يعتقد أنه يعرف كل ما ينبغى معرفته عن القيادة. فكان لديه أفضل المعلمين والرموز القيادية مثل روس بيرو، ولديه سجل ناجح فى إدارة ومتابعة أعمال شركة آى دى إس كما هى اليوم. فقد وضع أولوياته بشكل واضح ودقيق. فالعمل من وجهة نظره يأتى أولاً وثانياً وثالثاً، أما احتياجات النفس والأسرة والوسط الاجتماعى الذى يعيش فيه والالتزامات الأخرى فى حياته أو التزامات الحياة الأخرى فهى تأتى بعد ذلك إذا تبقى لها شيء من الوقت أو الجهد. وقد نجح نظام العمل هذا الذى اتبعه فى نهجه القيادى، ونمت أعمال شركة إى دى إس بمعدل عالٍ لافى للنظر، وأوجدت آلافاً من الموظفين أصحاب الملايين. فهو أصبح مثل حجر المغناطيس الذى يجذب الناس إليه. ما هو الأسلوب الذى كان يمكن أن يكون أفضل من ذلك؟

كان هناك بعض الصعوبات والعراقيل على طول الطريق. فالموظفون كانوا يتساقطون من جراء ساعات العمل التي تراوح في الغالب بين سبعين إلى ثمانين ساعة في الأسبوع. والعلماء يتغيرون ويتقلبون بشكل سريع. إن التركيز في العمل على الأهداف القصيرة المدى يمكن أن تضر وتدمر العمل على المدى البعيد، ولكن ما زالت النقود والدولارات ترد إلى ميزانية المنظمة، وما زالت أسعار أسهم المنظمة في سوق الأسهم في ارتفاع، لذلك كان من السهولة إهمال القضايا غير المهمة والصغيرة في نظره في ذلك الوقت.

عندما أصبح ميرسون الرئيس التنفيذي لمجموعة بيرو، لاحظ مدى تأثير وقوة التركيز في عنصرين فقط في العمل هما الربح والخسارة مع استثناء واستبعاد قيم العمل الأخرى. وفي عدد إبريل/مايو لسنة ١٩٩٦م لمطبعة Fast company قال ميرسون، إن كل ما كان يعتقد أنه يعرفه ويفهمه في القيادة كان خطأ، ولذلك بدأ في التعمق في إستراتيجية جديدة في تدريب القيادة، فبدأ في إشراك العاملين في إجراءات جمع المعلومات المركزة وذلك بصفته مدرباً وليس بصفته رئيساً تنفيذياً لهم. وبدلاً من إخطارهم بما يجب أن يفعلوه، فقد بدأ يحثهم على أن ينظر كل شخص إلى نفسه في المرآة، وينظرون إلى بعضهم بعضاً بدلاً من أن يوجهوا نظراتهم كلها إليه. ومن خلال هذا غير أسلوبه الذي يركز على عدم التدخل في كل مجريات وتفاصيل العمل الدقيقة وفي كل الأوقات كما كان يفعل في السابق، سوف يتمكن من إيجاد وتوفير بيئة عمل يسودها التعاون وتحقيق للعاملين النجاح في أعمالهم من خلال فرق العمل.

كما تعلم أيضاً من خلال عمله أنه بحاجة إلى أن يكون شخصاً يمكن الوصول إليه من قبل كل العاملين بكل سهولة ويسر. وقد كان ميرسون يرد على آلاف الرسائل الواردة في البريد الإلكتروني كل شهر. فقد وجد أن أفضل وأهم وسيلة يمكن من خلالها التخلص من أسلوب النظام القيادي القديم كان البريد الإلكتروني فمن خلال البريد الإلكتروني، أصبح مشاركاً مباشراً في كل جزء من أجزاء المنظمة، فقد تعلم ميرسون أسلوباً جديداً في تدريب القيادة، وهو الأسلوب الذي يركز على إشراك العاملين في إنجاز القرارات من خلال التخلص من عباءة النبي موسى ولحيته الطويلة.

مدرب القادة الحيوى النشط - هو مدرب برمائي، يعمل تحت سطح الماء وفوقه؛

لا تجعلني أخبرك بأمور غير صحيحة. إن تدريب القادة لا يتطلب نذراً من الصمت. فهو بعيد كل البعد عن ذلك. كن مشاركاً مع الآخرين ومتحدثاً معهم وإليهم. ولكن بفكرة

أساسية في عملية الاتصال مع الآخرين هي "المشاركة" معهم وليس "التحكم" فيهم ففي أوقات الأزمات تكون أفكار الفرق الجماعية أكثر قيمة من الفكر الفردي المنفرد الذي يتولاها شخص واحد.

ولكن السؤال هنا متى يجب أن نتخذ موقف التحكم والمراقبة، ومتى ينبغي لنا اتباع أسلوب المشاركة مع الآخرين؟ متى يتطلب منك الموقف أن تطرح أسئلة وتطلب من الآخرين آراءهم؟ إن الخط أو الفاصل المائي العالي الوضوح هو الذي يفصل بين هذين المنهجين. فيجب عليك أن تشارك في المواضيع والقضايا التي تعتبرها فوق الخط المائي أو فوق سطح الماء، وهي المواضيع والقضايا الظاهرة للعيان والواضحة. فارتكاب الأخطاء في هذه القضايا أو حدوث مثل هذه الأخطاء يمكن أن يسبب الحرج ولكنها ليست أخطاء خطيرة ومدمرة على أعمال المنظمة. أما القرارات الأخرى التي يطلق عليها القرارات التي تحت الخط المائي فهي قرارات مختلفة ولها آثار متباينة. فأنت في هذه الحالة وأثناء التعامل مع هذه القرارات ما زلت ترغب وتريد أن يتخذ الآخرون القرارات، ولكنك متردد لأنك لا تقبل أي نوع من القرارات الخاطئة؛ لأنه سيكون لها آثار سلبية كبرى في المنظمة، ويمكن أن تؤدي إلى غرق الموظفين الذين اتخذوا مثل هذه القرارات.

وفي حالة القرارات التي تعتبر فوق سطح الماء، والتي لا يفرق الشخص الذي اتخذها في حالة فشلها، لا بد أن تتعلم كيف تطرح أسئلة على الآخرين ليشاركوا فيها، ويعتبر موضوع طرح الأسئلة موضوعاً بالغ الأهمية للقائد في مثل هذه الظروف. فعلى القائد أن يبتعد عن الأضواء ويعمل بكل جهد واجتهاد ليتخذ قراراته بناءً على حقائق بقدر الإمكان. ولكن في نهاية اليوم، اعمل كما عمل جورج ابتعد واترك الآخرين يتخذون القرارات بأنفسهم. وباستخدام نفس أساليب الأسئلة والبحث والنشاطات الأخرى التي تستعملها في اتخاذ قراراتك الهامة التي أطلقنا عليها القرارات التي تكون تحت خط الماء. ولكن عليك فقط مضاعفة جهودك في الملاحظة والمتابعة، بسبب أنه إذا انتهى الآخرون إلى اتخاذ قرارات خاطئة حسبما تعتقد، فإنه يجب عليك أن تتدخل لمعالجة الموضوع.

إن الموضوع ليس سهلاً كما يبدو. متى تلعب في العادة ترومب كارد؟ فهذه اللعبة قائمة على الحيلة، ولكن في الغالب لا أحد يكسب في هذه اللعبة. فقد تعلم أني أصرف في كل مرة أحاول أن اتخذ القرار عن الآخرين. ومع ذلك يمكنني أن أخسر عندما اتخذ قراراً صعباً وهاماً عن الآخرين، وهي القرارات التي أطلقنا عليها القرارات التي تحت

سطح الماء. فالعملية تحتاج إلى قدر هائل من الصبر والتعلم من المدرب أو القائد؛ ليتمكن من استخراج واكتشاف المواهب لدى الموظفين الذين يعملون معه، علماً أنه خلال هذه المرحلة، مرحلة التعلم واكتشاف المواهب والتجارب، فإن نتائج الأخطاء ستكون عالية.

فعلى سبيل المثال، في أحد الأعمال عملت بكل جهد ومشقة من أجل أن أقلل من حجم وتركيز المنتجات من عشرين منتجاً إلى أقل من ذلك. وقد اعتقدت أن الرقم ثلاثة (ثلاثة منتجات) هو الرقم المناسب والمثالي وحاولت بقدر ما أستطيع تحقيق ذلك، ولكني لم أتمكن من إقناع أعضاء المجموعة الذين يعملون معي بعدد أقل من ستة منتجات. وقبلت الرقم ستة، أملاً أن أتمكن السنة القادمة من تخفيض الرقم مرة أخرى. ولكن في هذا الوقت بالتحديد، لم يكن لدينا سنة قادمة، فقد تعرضت المنشأة إلى خسائر كبيرة وهائلة أجبرتهم على ترك عناصر ومكونات هامة في نشاطات المنظمة. وقد تمكن القادة الجدد من ابتكار طريقة عملية لتقليل منتجات شركتهم إلى ثلاثة منتجات هامة. وقد اكتشفت إجابتي الصحيحة متأخراً. فقد كان هناك خطأ ومغامرة في إشراكي لفريق العمل في هذا القرار.

وفي موقف آخر، اتخذت القرار بسرعة دون الرجوع إلى الآخرين ففي تخصصي في أعمال الكيمياء، كان الفريق الإداري يرغب في المزيد من الاستثمار في منتجات الشركة. وكنت أعتقد أنه لا يوجد أو يتوافر سوق استهلاكي يستطيع أن يستوعب المزيد من المنتجات الجديدة. ولذلك فقد اعترضت على هذا الاقتراح بعد نقاش طويل وساخن. بعد ذلك قدم أحد المنافسين للسوق نفس المنتجات المقترحة والتي اعترضت عليها، واكتسح السوق، مسبباً لنا خسائر مضاعفة من حصتنا في السوق. وقد توالى المكالمات التي تلومني على هذا الإجراء، والتي لم تكن موجودة بشكل كافٍ في حينه. وقد تردد في أذاني عبارات مثل لقد أخبرناك بأهمية هذه المنتجات وقد كان الأمر مزعجاً وصعباً على لمدة طويلة. ولكن هذا هو قدر العمل تكسب الكثير وتخسر البعض.

الاعتراف بالخطأ، وإعادة ربط وتصفية القلوب بين العاملين؛

عندما تخسر في عمل معين - ونحن جميعاً نتعرض للخسارة - اطلب الاجتماع بالعاملين، وأطلعهم على فشلك في الوصول إلى الهدف وأسباب ذلك، واعتذر منهم عن الخطأ الذي ارتكبته، ثم حاول معرفة الطريقة التي يمكن من خلالها أن تؤدي بها عملك بشكل أفضل في المرات القادمة، واستمر في العمل. لقد طبقت هذا الأسلوب مع الفريق

الكيميائي الإداري المتخصص في الجهة التي أعمل بها. وقبلوا اعتذارى، وتوصلنا إلى طريقة عملية في كيفية مواجهة المنتجات الجديدة للمنافسين من خلال أفكارنا الإبداعية. فكل شخص يعرف أنه لا يوجد طرف واحد كامل، حتى المدير التنفيذي، فكل شخص له سلبيات. اعتراف القائد بخطئه يساعد في إعادة ربط وتنقية القلوب وتحقيق الود والمحبة بين الجماعة.

إن جميع قادة التدريب في جميع المستويات يمكن أن يرتكبوا أخطاء أثناء تأدية أعمالهم. في عدد سبتمبر لليوم السابع من عام ١٩٩٢م، أوضحت مجلة سبورت إيلوستريتيد في تقرير لها عن نقطة تحول لفريق واشنطن ريدسكن في بداية عام ١٩٩٠م. حدث ذلك عندما قام أرت مونك، وهو عضو هادئ في الفريق، ودعا إلى اجتماع إجباري للفريق. وكان الفريق متناقلاً لحضور هذا الاجتماع. وبدأ الاجتماع معهم بتوجيه كلمة جادة طالباً من كل عضو وفيهم نفسه، إن بإمكانهم أن يلعبوا بشكل أفضل، وإنه من الآن سوف يعيد تكريس جهوده ويتفاني من جديد لأداء عمل أفضل. ورغم أن هذا الاعتراف، الاعتذار يعد بسيطاً إلا أنه كان له تأثير قوى خصوصاً أنه صادر من نجم كروي بارز، وتأثر اللاعبين بذلك تأثراً كبيراً، وانتصر في اليوم التالي فريق ريدسكن على فريق دولفن بأثنيتين وأربعين نقطة مقابل عشرين نقطة، وليست أيضاً كل مباراته اللاحقة، ما عدا واحدة التي كانت تفصله عن البطولة النهائية.

إن إنكار أى شخص ومن ذلك المدير إمكانية الفشل أو الإخفاق في أداء العمل، لا يعد سلوكاً غير مرغوب فيه فقط، بل يعد عملاً انتحارياً ويؤثر سلبياً في العمل. فيجب على كل شخص ألا يتظاهر بأنه لا يرتكب خطأ أبداً، وإذا ارتكب خطأ معيناً عليه أن يعترف به ويعتذر عنه لزملاء في العمل. فلا يمكن أن تخفى هذه الأخطاء من سجلك الوظيفي، فانت الذي ارتكبت هذه الأخطاء، وهناك شهود على ذلك فعليك أن تعترف بها، أو سوف تسمع عنها في لحظات وفترات سينة من مصادر غير متوقعة؟

الكلمات هي استشعار للمستقبل وتوضيح للأفكار:

إن الكلمات هي التي تصنع الأفكار. فعلى قادة التدريب ومدربي القادة أن يختاروا كلماتهم ومفرداتهم بعناية فائقة: حتى يتمكنوا من إيجاد الاحترام لنا جميعاً بدلاً من التركيز على احترام الأنا.

فعلى سبيل المثال، هناك فرق كبير للغاية بين كلمة "بنت" وكلمة "امرأة" فكلمة "بنت" تصف الأنثى غير البالغة التي لم تصل بعد إلى سن الرشد، وهو سن المسؤولية القانونية حيث إنها ما زالت معتمدة في قراراتها ونفقاتها وسلوكياتها على أهلها. أما كلمة "امرأة" فهي تصف المرأة المستقلة الناضجة المعتمدة على نفسها. فأى من صور المفردات التي ترغبين أن يطلق عليك لو كنت فى السابعة والثلاثين من العمر، وتتولين منصب الرئيسة التنفيذية لإحدى الشركات العشرين لمجموعة فورشن المشهورة؟ ولقد أخبرتنا سيدة عن تجربة شخصية لها فى هذا المجال، حيث روت:

إنها سيدة تحمل شهادتى الماجستير والدكتوراه وهى رئيسة لشركة أنشئت حديثاً، وتبحث هذه الشركة عن مصدر تمويل لمشاريعها. وكان الممولون على موعد للحضور إلى مقر هذه الشركة الساعة الثانية بعد الظهر. ودخلت هذه السيدة صالة الاجتماع وهى فى حالة قلق واضح منتظرة وصولهم. وفى الساعة الثانية وخمس دقائق وصل الرجال الثلاثة بادياً على سلوكهم الاستعجال خوفاً من التأخير، حيث دخلوا إلى صالة الاجتماع بقيادة أحد المشاركين البارزين وهو أكبرهم سناً. ثم خلع معطفه وأعطاه إلى هذه السيدة الرئيسة التنفيذية وقال لها "خذى هذا المعطف، أيتها الفتاة (البنت) وأخبرى الدكتوراه سميث أننا قد وصلنا، وأفضل أن يقدم لى قدح من القهوة السوداء مع قطعة سكر واحدة".

ثم علقت المعطف فى المكان المخصص لهذا الغرض، وأحضرت له القهوة المطلوبة، ثم قدمتها له قائلة "خذ هذه قهوتك أيها الولد. الدكتوراه سميث تحت أمرك وخدمتك".

ثم قالت الدكتوراه سميث "ربما أنه كان مذنّباً، ولكن لقد حصلنا على المبلغ المقدر بسبعة ملايين دولار أمريكى بأسهل طريقة ممكنة".

إن الكلمات تمهد وتعبد الطريق وتكون الأفكار وترسم الصور لنا. تأكد من أن استعمالك للكلمات يخدم أهدافك بدقة. ومن الطرق التى تساعد على تحقيق هذا العمل هو الطلب من العاملين المشاركة فى اتخاذ القرارات وإبداء الآراء وتقديم المقترحات. فيمكن استخدام صيغة السؤال التالى فى مثل هذه المواقف: "ما هو رأيكم فى كذا... وكذا...؟" فطرح مثل هذه الأسئلة تخلع عنك جلاباب النبى موسى كقائد روحى وتلغى عنك كل مساوئ التفكير الأحادى الضار. فيجب عليك بصفقتك المدرب والقائد أن تستشعر وتحدد المواضيع والقضايا التى تحتاج من الآخرين المشاركة بها، ثم تكيف وتوائم نشاطاتك مع هذا

الأسلوب وتؤكد وراقب دائماً اللغة التي تخاطب بها الآخرين. فمن السهل للغاية أن تكتب شيئاً معيناً، ويمكن أن يكون من السهل أيضاً أن تقرأ ذلك، ولكن من الصعوبة أن تحول الأقوال إلى أفعال علماً أن هذه الأقول لابد أن تترجم إلى أفعال حتى يستمر العمل، لذلك دعنا نحاول تطبيق ذلك.

سيرة المؤلف:

جيمس بلاسكو:

هو أستاذ مشارك في الإدارة في جامعة سان دييغو الحكومية، وهو المؤسس والرئيس التنفيذي لشركات خدمات دولية في الحاسب الآلي. وهو مستشار له خبرة طويلة، وعمل مع عدة شركات ومنظمات أعمال مثل شركة الاتصالات السلكية واللاسلكية الأمريكية التي تعرف اختصاراً (إن تي أند تي) ورويال دوش شل، ومكدونالد دوغلاس، وفريتو - لاي، وشركة (بي أم دبليو للسيارات) وهينيكز بير.

يعد جيمس متحدثاً فعالاً ومؤثراً ومتخصصاً في مواضيع متعددة مثل الإستراتيجية، والقيادة، والتغيير، وتفويض السلطة، وخدمات العملاء، ونجاح الشركات وهو مدرب قيادي في تخصصه في الكيمياء وفي شركات الحاسب الآلي. ألف جيمس تسعة كتب منها الكتاب الذي حقق أعلى رقم مبيعات وعنوانه (تعليم الفيل الرقص: مساندة قوى التغيير في منظمتك). وكان آخر كتاب له يحمل عنوان التحليق مع (العنقا) أو الجمال البراعة، إعادة النظر في الرؤية، وإعادة النظر في الجوهر والروح، إعادة خلق نجاح منظمتك.

الفصل الثامن عشر استراتيجيات تعليمية للقادة المعيّنين حديثاً

جولى إم جونسون:

مبروك، لقد حصلت على ترقية جديدة فى الوقت الذى تواجه فيه فى هذه المرحلة تحديات زيادة المسؤوليات على عاتقك، فإن مديرك الجديد يتباهى ويسعد بحماسك. فالآمال والتطلعات عالية، إلا إنه لسوء الحظ لا يوجد شخص يتحدث أو يهتم بتحديد الأهداف وحدود العمل بدقة؛ لأن كل شخص يتنعم بما لديه من بهجة فى هذه المرحلة. ففى هذه المرحلة القصيرة التى ستبتهج بها وتحترف بالمنصب الجديد، فأنت فى أشد الحاجة إلى وضع خطة مرسومة بدقة حتى تتمكن من إدارة مهام ومسؤوليات مركز القيادى الجديد بكل جدارة واقتدار.

الضغوط التى تدفع إلى إنجاز عمل بالشكل والمستوى المطلوب:

بغض النظر عما إذا كنت رئيساً تنفيذياً تم تعيينك حديثاً، أم مديراً للمبيعات، فأنت فى كلتا الحالتين مطلوب منك أن تنجز عملاً سريعاً يتواءم مع الأهداف المتوقعة منك. وبصفتى مدربة للرؤساء التنفيذيين، فإن بعض جهات الأعمال تطلب منى فى العادة التدخل لمساعدتهم فى إدارة التغيرات الوظيفية التى تحدث أثناء مسيرة العمل لديهم. فثقافة العمل الحديثة تعتمد على كفاءة البدايات الجيدة للرؤساء التنفيذيين. فهذه الثقافة كونت مجموعة من القيم التى تتطلب من الرئيس التنفيذى نتائج عمل فعالة وقابلة للقياس فى وقت قصير. فالضغوط قوية وشديدة من المراكز العليا فى المنظمة. فحاملو أسهم الشركة وأعضاء مجلس الإدارة يخضعون أداء الرئيس التنفيذى الجديد لرقابة صارمة ومباشرة وتدقيق لم يسبق لهما مثيل من قبل. فلا غرابة أن نجد العديد من الرؤساء التنفيذيين الذين تولوا وظائفهم حديثاً لا يستطيعون إنجاز أعمالهم حسبما هو متوقع منهم، ولذلك نجدهم يفشلون بسرعة فى مناصبهم الجديدة.

معدل الأداء العالى وثمان الفشل:

عندما يتبنى شخص ما أسلوباً قيادياً جديداً أو مختلفاً، فإن فرصة الفشل أمامه ستكون بنسبة أربعين بالمائة، سوف يترتب على هذا الفشل أن يترك منصبه بشكل طوعى

أو أن يتم إنهاء عقده من العمل فى المنظمة فى مدة تراوح ما بين اثنى عشر شهراً إلى ثمانية عشر شهراً (بيتوف وهاريسون، ١٩٩٦م) يضاف إلى ذلك أوضحت دراسة الجمعية الأمريكية للإدارة أن نحو (٢٢٪) من أصحاب الأعمال الذين تم استطلاع آرائهم فى الدراسة، أنهم قد فصلوا خلال السنتين الماضيتين بعض المسؤولين الإداريين والقادة الذين تم تعيينهم حديثاً فى مناصبهم ولم يستمروا بها أكثر من ثلاثة أشهر (بيتوف وهاريسون ١٩٩٦م) وهذا الفشل فى أداء القادة الجدد لمهام ومسئوليات مناصبهم الجديدة يعتبر مكلفاً للمنظمة وللرئيس التنفيذى نفسه. وكلما زادت درجة أهمية الرئيس التنفيذى المهنية والوظيفية، زادت وتضاعفت الخسائر والتكاليف التى سيتحملها كل من المنظمة والرئيس التنفيذى نفسه. ففى دراسة حديثة أجرتها مجموعة (مانشستر كونسلتينغ ١٩٩٧م) عن سبب إخفاق الرؤساء التنفيذيين المعينين حديثاً فى مناصبهم، أوضحت أن الرؤساء توجههم فى الغالب عراقيل وعثرات: نظراً لعدم تمكنهم من إدارة العلاقات بشكل فعال، فعلى سبيل المثال:

- * اثنان وثمانون بالمائة من الرؤساء فشلوا فى بناء وتطوير شركاء وفرق عمل مع الموظفين الذين يعملون معهم ومع زملائهم من الرؤساء الذين يتساوون معهم فى المراتب الوظيفية.
- * خمسون بالمائة من الرؤساء لديهم عدم وضوح فى الرؤية فيما يتعلق بما هو متوقع منهم.
- * وخمسون بالمائة يفتقرون إلى متطلبات الذكاء (السياسى) الداخلى، وهو ما يقصد به محاولة فهم طبيعة صراع القوى داخل المنظمة والاستفادة منه.

إتقان المهارات الشخصية البسيطة:

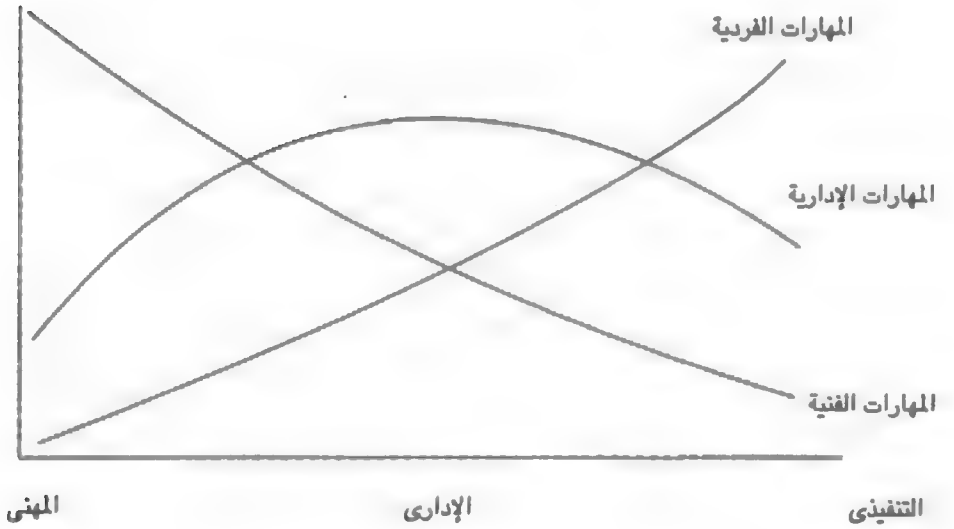
إن المهارات والمواهب الخاصة التى يمكن أن توصلك إلى منصب قيادى جديد، لا تضمن لك بالضرورة البقاء فى هذا المنصب. وكما هو موضح فى الشكل (١٨ - ١)، فإنه بالرغم من أن مهاراتك الفنية يمكن أن تكون هى التى ساعدتك فى إنجازاتك فى الماضى، إلا أن هذه المهارات يمكن ألا تكون هى الأدوات والوسائل الوحيدة لتحقيق النجاح بعد أن حققت تقدماً فى العمل حيث انتقلت من موظف مهنى متخصص إلى مدير

فى مركز قيادى تنفيذى فكلما ارتقى وارتفع مركزك الوظيفى فى المنظمة / كنت بحاجة إلى مهاراتك الذاتية مثل القدرة على الإصغاء للآخرين والتعاطف معهم.

وكجزء من دراسته المتعلقة بالخواص والسمات الفعالة التى لابد أن تتوافر فى أى قائد حتى يكون قائداً قوياً وفعالاً، حل دانييل غولمان (١٩٩٨م) النماذج القيادية المتعلقة بفعالية وجدارة القيادة فى مائة وثمانين وثمانين شركة، فوجد أن أهمية الذكاء العاطفى تقوم بـ دور متزايد فى المستويات التنظيمية العليا فى المنظمة، فى حين وجد أن الاختلافات فى المهارات الفنية والتقنية ليس لها أهمية تذكر. وعندما قارن أداء المتميزين مع نظرائهم الآخرين متوسطى الأداء فى المواقع القيادية البارزة والهامة، وجد أنه نحو تسعين بالمائة فى الاختلاف فى موافقهم وأعمالهم يعود إلى عوامل تتعلق بالذكاء العاطفى. وقد حدد غولمان خمسة مكونات للذكاء العاطفى وهى الوعى الذاتى، والتكيف والانضباط، والتحفيز، والتعاطف والمهارة الاجتماعية (غولمان ١٩٩٨م: ٩٥).

الشكل رقم (١٨ - ١) تغيير المتطلبات لتحقيق النجاح

الامية



هذا الشكل مقتبس من بريفيينتنغ ديريلينت

ماذا تعمل قبل فوات الأوان، بقلم مايكل ليمباردو

وروبرت إيشينجر، مركز القيادة الإبداعية ١٩٨٩م

فلنأخذ على سبيل المثال موظفاً يعمل فى إحدى شركات السمسرة المضاربة فى الأسواق المالية، ثم بدأ يعمل بشكل مستقل بعد أن اكتسب خبرات ومهارات طويلة فى هذا المجال من موجات الارتفاعات التى شهدتها بعض شركات البلوشيب وقطاع التقنية فى سوق وول ستريت للأسهم. فخلال عمله استطاع أن ينجح فى إدارة جميع الأعمال المتعلقة بأموال صغار المستثمرين والمضاربين وقد كان نجاحه يعود إلى ما حققه السوق من نتائج مالية عالية وخيالية خلال فترة عمله، وكذلك لفهمه الذكى لطبيعة وكيفية عمل الأسواق المالية لذلك تم ترقيته إلى منصب قيادى جديد لهذه الأسباب. وفى منصبه الجديد أصبح لديه مهام ومسئوليات متداخلة تتعلق وتتعامل مع ثلاثمائة تاجر ورجل مبيعات. ولكى ينجح فى عمله فى الأسابيع والأشهر القادمة، عليه أن يغير بشكل جذرى من سلوكه الوظيفى ومن أساليبه وأدواته السابقة التى كان يستخدمها فى أداء عمله. فعليه أن يغير من مهاراته السلوكية المعتمدة كلياً على الجوانب الفنية والتقنية والتحليلية. لكى يحصل على الدعم الكامل من القادة والرؤساء الذين يلونه مباشرة فى السلم التنظيمى وكذلك الدعم من جميع من له صلة بأعمال المنظمة مثل المستثمرين وحاملى الأسهم والعلماء وأعضاء مجلس الإدارة، فعليه أن يستعين ويوظف مهاراته الشخصية البسيطة مثل القدرة على بناء علاقات مع الآخرين، ويقوى تأثيره عبر جميع مستويات المنظمة.

أسلوب إيجابى لبناء علاقات فعالة فى المنظمة،

نظراً لعدم مقدرتك على الاعتماد على منظمتك فى إرشادك لأداء أدوارك الجديدة؛ فإنه من الواجب عليك أن تنتهج أسلوباً قيادياً فعالاً خاصاً بك لإدارة عملية انتقالك الوظيفى. وهذا يتطلب توفير إستراتيجيات متكاملة تهتم بإدارة توقعاتك وأهدافك بعد أن توليت المنصب الجديد، وكذلك كيفية التعامل مع رئيسك ومع فريق العمل الذى سوف تعمل معه. فمن خلال تقديم مبادرة من قبلك من أجل إقامة حوار مفتوح حول القضايا الهامة للغاية والكبرى لجميع من له علاقة بأعمال المنظمة والأطراف الآخرين الذين سوف يساعدون فى نجاحك فى منصبك الجديد مثل (زملاء العمل، العملاء الداخليين، وأعضاء مجلس الإدارة والممولين والمستثمرين) فمن خلال هذا الأسلوب سوف تقوى من روابط العلاقة التى يمكن أن تكون مفيدة وحاسمة فى إنجاز أهدافك ومهامك كرئيس تنفيذى جديد فى المنظمة.

فعلى سبيل المثال لتتصور رئيساً تنفيذياً جديداً تم اختياره وتعيينه بناءً على ما يتميز به من مهارات عالية فى التحليل والاستشارات المالية. هذا الرئيس كان يتمتع بسيرة ذاتية ناجحة وطويلة فى مجال الاستشارات المالية مع عملائه حيث قدم لهم مقترحات وآراء ودراسات عملية وفاعلة فى مجالات أعمالهم، وبناءً على هذه القدرات يعتقد هذا الرئيس التنفيذى أنه سوف ينجح فى منصبه الجديد. ولسوء الحظ فشل هذا الشخص فى التعرف على أهمية بناء العلاقات الحميمة مع الموظفين ومع أعضاء مجلس الإدارة. ولسوء الحظ أيضاً لم يتمكن أثناء اجتماع مجلس الإدارة من المشاركة فى الحوار بشكل فعال، وكان حديثة يقتصر فقط على ما يتمتع به من مهارات فنية ويتحدث بلغة الأرقام فقط، فشعر الموظفون أنه بأسلوبه هذا يقلل من أحجامهم الإدارية والوظيفية وذلك من خلال استعراضه لمهاراته الفنية حيث شعر أعضاء مجلس الإدارة بصعوبة متابعة ما كان يتحدث عنه هذا الرئيس التنفيذى. فقد بدأ هذا الرئيس كأنه يضع عوائق على أدائه وعلى بناء علاقات علمية مع الآخرين، ومن ثم فهو يحول دون نجاحه فى منصبه الجديد، وكان من المفروض أنه لى يفهم بشكل أفضل توقعات وأهداف أعضاء مجلس الإدارة والعاملين معه، كان من الواجب عليه أن يستثمر الوقت لى يبنى وينمى العلاقات معهم، ويتفهم ويتدبر أهدافهم ورغباتهم، ثم يتعلم كيف يفوض بعض سلطاته على المستوى التنفيذى فى المنظمة.

فى الجزء المتبقى من هذا الفصل سوف أوضح بعض الأدوات والأساليب التعليمية التى تساعد أى شخص تم تعيينه أو ترقيته إلى منصب قيادى جديد وذلك لى يبدأ بداية صحيحة فى إدارة مسئوليات هذا المنصب ويقود عمله إلى الطريق الصحيح. هذه الأدوات والأساليب وضعت لتحقيق الأهداف التالية:

- * لتساعدك لتكون أكثر فعالية فى أداء المهام القيادية لمنصبك الجديد.
- * لتقديم إطار أو منهج تنظيمى لبدء مهامك وكيفية الحصول على المعلومات، ووضع الأهداف.
- * لتوضح لك نوع الحالة أو الموقف الذى سيواجهك فى عملك مثل (البداية، والتحول، وهكذا).
- * تساهم فى إقناعك وإقناع رئيسك وفريق عملك لى يكونوا أكثر تفهماً وعمقاً حول قضايا العمل وقضايا التحول والانتقال الوظيفى.

إدارة العمل الجديد:

قد تعتقد أن رئيسك الجديد سوف يوضح لك أهداف وقضايا العمل الضرورية والهامة لنجاحك في منصبك الجديد، ولكن هذا الاعتقاد ليس بالضرورة أن يكون صحيحاً. فهناك العديد من الأسباب التي تحول دون وضوح الرؤية لك حين تتولى منصباً قيادياً في المنظمة. ففي الغالب فإن المعلومات الأكثر أهمية لن تكون حديثة بشكل كافٍ ولذلك لا تكن متردداً أو متخوفاً من تحديد معنى دقيق لأهدافك ومتطلبات العمل، ومن ثم تؤسس نظام عمل خاص بالتنفيذ والتطوير.

تصور رئيسة تنفيذية جديدة لإدارة شؤون العمليات تم ترقيتها إلى منصب أعلى في المنظمة، وبعد أن أصبحت مديرة مشروع متمكنة ذات مهارات فنية عالية وتعي فعلاً ما تقوم به، إلا أنها ما زالت تواجه بعض التحديات غير المتوقعة. فقد كان مديرها على سبيل المثال لا يفهم ولا يهتم بقدراتها الشخصية ومواهبها ومهاراتها. ففي ظل ثقافة عمل تفضل أسلوب الأداء على جوهره، قد كان هذا الرئيس يهتم بأن تقدم هذه السيدة حماساً بشكل أكثر. ولكي ترضى رئيسها وتنجح في مثل هذه الثقافة، فعليها أن تفوض مزيداً من سلطاتها، وأن تغير في مهاراتها، إنها عملية كبيرة ولكنها ممكنة من خلال اتباع الأساليب والأدوات الموضحة التالية.

أدوات وأساليب تعليمية: توقعات وأهداف رئيسك:

* تعرف على عملائك الرئيسيين وكل من له علاقة بأعمال ونشاطات المنظمة مثل حاملي الأسهم، والصحافة والممولين والمستثمرين وأعضاء مجلس الإدارة ... إلخ.

* حدد الأدوار والمسئوليات الملقاة عليك بعد تولي هذا المنصب الجديد خصوصاً فيما يتعلق بـ:

- الأفراد.

- الموارد المالية.

- النتائج.

* لا بد أن تفهم ماذا يريد رئيسك منك بالتحديد، فمثلاً يمكن أن يقول لك رئيسك "أريد منك أن تحدث تغييراً في العمل"، ولكن المعنى الدقيق لما يقصده هو "أريد منك أن تساعدنا في التخلص من كل الأعمال والعمالة الزائدة والمكلفة في المنظمة".

* لا بد أن تتعرف على أهداف وتوقعات أعضاء مجلس الإدارة (إذا كنت الرئيس التنفيذي).

* حدد جدولاً زمنياً ومنهجية عمل من أجل الحصول على التغذية المرتدة من رئيسك. فعلى سبيل المثال، ضع جدولاً زمنياً لعقد اجتماعات دورية مع رئيسك لتقييم التطور أو التقدم الذي تحققه في أداء عملك.

بناء فريق العمل الخاص بك:

لجعل عمل القادة الجدد ينساب ويتكيف بفعالية مع أداء المنظمة التي يعملون بها استخدمت معظم الشركات العملاقة مثل شركة فورد موتور، وأكسون، وسيتي بانك، وجنرال إلكتريك وجي بي مورغان، نموذجاً عالي الفعالية صمم أساساً من قبل الجيش الأمريكي. إحدى هذه الشركات تطلق على هذا النموذج اسم البداية القوية وبناء لما يراه بيل هونت فإن مدير البرامج والمنظمة والعاملين وأنظمة الدفع في شركة جنرال إلكتريك، كل هذه المكونات المركزة التي تساعدك في معرفة برنامجك سوف تقلل الوقت من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر من الوقت المعتاد الذي يستغرقه المدير في السابق لبناء فريق عمل فعال. هذا أفضل أسلوب للقضاء على أية إشاعات، ومن خلاله تتصدى للقضايا التي تواجهكم كمدير جديد وكذلك في إيجاد بيئة عمل مفتوحة (Fast company ١٩٩٨م).

ونتيجة لذلك فإن الوقت الثمين لن يتم إهداره في مناقشات واستفسارات عمن يكون هذا الشخص ومن تكون أنت وكيف يعمل معك بشكل فعال. فكل طرف يحصل على معلومات بشكل سريع للغاية كان يمكن أن تستغرق أحياناً ستة أشهر أو حتى سنة لو لم يوجد هذا النظام حتى ترى النور أو قد لا تراه على الإطلاق. سوف تتعلم كل ما يهم العاملين ابتداء من الأهداف الخاصة بالإيرادات إلى ما يدور عنك من إشاعات في المنطقة. أما إجراءات الاطلاع واستيعاب هذا النظام فهي مركزة ومختصرة بشكل منهجي ومنظم ويمكن تعلمها من خلال اجتماع يستغرق ست ساعات.

تصور أن هناك أحد رجال البنوك الاستثماريين الذين يتمتعون بخبرة وسجل علمي متميز ولديه أيضاً سمعة عالية كرجل استثماري ومصلح وخبير في مجالات متنوعة في نشاط عمل المنظمة. وبناء على ثقة الرئيس التنفيذي به بجدارته لإدارته لشؤون الأفراد في المنظمة، تم تعيينه مدير فرع لأحد البنوك الخاصة. وفي هذا المركز الجديد تفاعلاً هذا المدير بمجموعة أفراد عمل إداريين يشكلون فريق عمل يرغبون في التعلم ولكنهم لا يعرفون هذا المدير الجديد بشكل جيد. ولجعل الموضوع يبدو أكثر صعوبة، فإن كثيراً من أعضاء فريق العمل كانوا وما زالوا يعتقدون بأن لهم الأولوية لتولي هذا المنصب القيادي الذي تولاه واستولى عليه هذا الشخص القادم من الخارج. فالفكرة السائدة بينهم أن هذا المدير الجديد هو دخیل على المنظمة، وإنه يعتبر من المقربين من الرئيس التنفيذي في المركز الرئيسي. ولكي يتعامل هذا المدير ويضع حلاً لمثل هذا المأزق، عليه أولاً أن ينظف عقول الآخرين لجعلهم يتخلصون من هذه الاعتقادات الخاطئة التي لديهم. ويمكن له أن يؤدي عمله بشكل صحيح بعد أن يتسلح بالأدوات العملية الصحيحة. والقائمة التالية توضح ذلك.

أدوات تعليمية: توقعات فريق عملك؛

* العمل مع مستشار خارجي لكي يكون لك إطار عمل تتمكن من خلاله من بناء وتطوير علاقات قوية مع جميع أعضاء فريق العمل الذي يتعامل معك.

* اطلب من أعضاء الفريق أن يتحوا ويندمجوا فيما بينهم ويكونوا مجموعة عمل واحدة أمام المستشار حتى يتمكنوا من طرح أسئلة عنك ومن أجلك، وأن يقدموا معلومات عن أنفسهم وأن يشرحوا ويوضحوا أهم المشاكل والتحديات التي تواجه العمل. والأسئلة التي تطرح في هذا المقام يمكن أن تشمل ما يلي:

- ما الجوانب والمعلومات التي نعرفها الآن عن المدير؟

- ما الجوانب والمعلومات التي لا نعرفها عن المدير، ولكننا نرغب فعلاً في معرفتها؟

- ما الأشياء الأكثر أهمية التي نريدها من المدير؟

- ماذا يريد المدير أن يعرفه عنا كفريق عمل؟

- ما قضايا العمل الرئيسة والهامة التي سيواجهها المدير الجديد خلال المدة التي تقع ما بين ستة أشهر إلى اثني عشر شهراً القادمة؟
- ما مقترحاتك المحددة تجاه هذه القضايا؟

* اطلب من المستشار أن يقدم لك معلومات وافية ومتكاملة عن فريق عملك.

* اجتمع مع أعضاء فريق عملك ومع المستشار معاً من أجل الإجابة عن أسئلتهم والتعاون معهم فيما يتعلق بالمعلومات التي سوف يقدمونها لك. فعلى سبيل المثال يمكن أن يكون الموظفون الذين سوف ترأسهم قد سمعوا عنك إشاعات بأنك من النوع الذي ينهى خدمات الموظفين عشوائياً. ففي مثل هذه الاجتماعات واللقاءات تتيح لك الفرصة لشرح وتوضيح هذه المسائل وناقشها معاً وبحرية مع أعضاء فريق عملك، ولذلك لن يكون هناك طرف واحد يواجهك وحدك في مثل هذه المسائل.

* وبعد الاجتماع مباشرة، راجع مع المستشار جميع البنود والالتزامات التي تم الاتفاق عليها ومناقشتها في هذا اللقاء وكذلك الأعمال التي يمكن أن تنجز في المستقبل.

* بعد ستة أشهر، اطلب من أعضاء فريق عملك أن يزودوا المستشار بتقييم لأدائهم كفريق عمل جماعي وموحد، ومدى تناسب أسلوبك وطريقتك في الأداء مع أدائهم، وما هي أفضل الجوانب التي أنجزتها، وما هي المسائل التي يرغب الفريق أن يزيد أو أن يقلل من أدائها، وما هي الأعمال التي لم تؤدها والتي كان يجب عليك أدائها، ثم اجتمع مع فريق عملك ومع المستشار من أجل تقديم ردود أفعالك وآرائك عن كل هذه القضايا.

اعرف نفسك؛

إن الوعي النفسي والتحكم والانضباط الذاتي يمكن أن تكون صفات قيمة لأي قائد تم تعيينه حديثاً. فبناء على ما يراه غولمان (١٩٩٨م)، فإن الأفراد الذين لديهم وعي ذاتي فإنهم سوف يكون لديهم القدرة على التحكم القوي في إمكانياتهم وقدراتهم، وسيكون لديهم فرص أقل لتعرض أنفسهم إلى الفشل. فهم يعرفون أيضاً متى يحتاجون إلى طلب المساعدة.

فالأفراد الذين يتمتعون بالقدرة على التكيف والانضباط والتنظيم الذاتي يكون لديهم نزعة تهدف إلى الإفصاح عن الآراء والاستجابة للآخرين والعمق في التفكير والارتياح في المواقف الغامضة وحالات التغيير، وكذلك يتمتعون بالإخلاص والصدق والقدرة على رفض التغييرات المتسارعة (Goalman، ١٩٩٨م: ٩٩).

نأخذ على سبيل المثال حالة موظفة كانت تعمل في الإدارة القانونية، تم تعيينها حديثاً في منصب المستشار القانونية العامة. وقد أدركت هذه السيدة بشكل سريع أن إدارة أعضاء مجموعة العمل في الإدارة الجديدة تتطلب مهارات ليست هي بالضرورة نفس المهارات التي كانت تستعملها وتوظفها عندما كانت تدير فريق عمل صغير من الاختصاصيين القانونيين. إضافة إلى ذلك فإن زملاؤها في العمل قد اختلفوا، فأصبح الأطراف الذين تتعامل معهم في المنظمة مختلفين، فهم يتكونون من رؤساء وحدات عمل مختلفة ومديرين لبعض الإدارات والموظفين في داخل المنظمة. كيف يمكن لهذه السيدة أن تتمكن من استيعاب هذا الموقف الجديد بشكل واضح وأن تتفهم مكان قوتها وضعفها لكي تتمكن من أن تبني علاقات قوية مع زملاء العمل الجدد، وأن تكون فكرة طبيعية لأنوارها الجديدة في إطار ظروف العمل الجديدة؟ فيما يلي قائمة ببعض الأدوات والأساليب النافعة التي يمكن أن تسهم في هذا المجال.

أساليب وأدوات تعليمية؛ توقعاتك الخاصة؛

* الاجتماع مع المدير الذي سيغادر لكي يوضح لك بعض الدروس؛ والمعارف الأساسية والخبرات الضرورية من منصبه، حتى يكون لديك بعض من الوضوح والاطلاع على تكوين مراكز القوى في المنظمة والعلاقات غير الرسمية داخلها، ولكي تتعرف على مصادر المعلومات التي يمكن أن تكون ذات فائدة بالغة لك. فعليك أن تمضي الأسابيع الأولى من عملك في بناء وتنمية علاقات الثقة مع الآخرين.

* عليك أن تتبادل المعلومات مع القادة والمسؤولين في المنظمة الذين يتساوون معك في خط السلطة التنظيمي، وكذلك مع زملائك في العمل. فالمعلومات هي مصدر من مصادر القوة، أو هي القوة نفسها في هذا المجال، كن سخيّاً في تقديم المعلومات التي لن تكون ضرورية لخدمة أهدافك، وكذلك كن كريماً عندما تحتاج إلى معلومات من مسؤول آخر في المنظمة يفترض أن المهمة ليست في نطاق الخدمة الذاتية. شارك مع الآخرين

بالمعلومات ليس فقط المتعلقة بالجوانب الفنية، ولكن أيضاً بالمعلومات التنظيمية والعملية التي تساعد في بناء الثقة مع الأفراد في المنظمة.

* تأكد من ألا تعود إلى ميولك الطبيعية، ومن ثم تصبح رهينة لمهاراتك الفنية التي أدت إلى ترفيتك إلى هذا المنصب الجديد.

* عليك أن تدرك أهمية الحقيقة التي مفادها أن الناس الذين كانوا في السابق زملاءك في العمل أصبحوا الآن موظفين ترأسهم ويقدمون لك تقارير عن أعمالهم.

* لا بد أن تدرك أنك في مهمة أو في منصب جديد، وهذا المنصب سوف ينعكس على قدراتك ونقاط قوتك واحتياجاتك السابقة والحالية. ولا بد أن تأخذ في الاعتبار العوامل التي يمكن أن تعوق تطورك في أداء عملك وتحقيق مزيد من التقدم الوظيفي في المستقبل.

* الاهتمام بالتغذية المرتدة الذاتية.

إن هذه الأدوات والوسائل البسيطة التي تم إيضاحها يمكن أن تساعدك في تجنب وإزالة أي عوائق تواجه الكثير من القادة الذين يتم تعيينهم حديثاً. فعليك أن تخصص بعضاً من الوقت وتستثمر جزءاً من جهودك من أجل التمكن من حسن التعامل مع رئيسك الجديد، وكذلك لبناء فريق عملك الجديد، ومن ثم النظر بموضوعية وأمانة إلى ذاتك من الداخل. وتأكد أن المهارات الشخصية تكون أكثر أهمية كلما ارتفعت في السلم الوظيفي، وعليك أن توظف هذه المهارات لبناء مهاراتك وصفاتك الداخلية وكذلك العلاقات الداخلية الشاملة في المنظمة والتي تعتبر هامة في نجاحك في أداء مهامك في منصبك الجديد.

سيرة المؤلفة:

جولى إم جونسون: هى مدربة تنفيذية بارزة، ساعدت العديد من المنظمات في تطوير نتائج أعمالها من خلال زيادة ومضاعفة أداء العاملين والموظفين البارزين في هذه المنظمات. تركز أعمالها الاستشارية على الأساليب والأنماط القيادية، والتغيير التنظيمي، كما أنها تقدم استشارات ودراسات في مجال الانتقال الوظيفي، وأيضاً تقدم دراسات في مجال تحديد الاحتياجات الضرورية والهامة للقادة الذين يتولون مناصب إدارية عليا

جديدة، كما أنها تقدم حلولاً ورؤى حول الصراعات والمشاكل الناتجة عن علاقات العمل الداخلية.

تتمتع جولى بخبرة واسعة فى مجال إدارة الموارد البشرية تصل إلى عشرين عاماً، وتوظف هذا الخبرات فى المهمات التى تكلف بها أو تطلب منها. وتغطى خبراتها مجالات أعمال مختلفة مثل البنوك الاستثمارية والوسطاء (السماسرة) العاملين فى صناعة المال والأعمال، وصناعة الكيبل التلفزيونى، ومنتجات المستهلكين، والتشييد والبناء، والبيع بالتجزئة والكيمياء، وكذلك المؤسسات القانونية البارزة. فمن ضمن الشركات ومجموعات الأعمال التى استفادت من خبراتها مجموعة أيتانا، أن تيلور، بى آى إس إف (باسف)، بايير، شركة بريستول - ميرس - سكوييد) بنك تشيز منهاتن، سيتى غروب، إيرنيست أندينغ، فليت بنك، شركة فورد موتور، هيرست كوربوراشن) إنترناشيونال هيرالد تريبيون، لوسنت تكنولوجى، جى بى مورغان، ذا نيويورك تايمز، بيتنى - بوز، روكفيلر أند كومبني، ذا روكفيلر فونداشن، شيرمان أند - ستيرلينغ، ستيت ستريت بانك، يونيون كامب، ويونيون كاربايد.

أسست جولى مجموعة ريد فى مدينة فيرفيلد فى ولاية كوناتيكت، وقبل ذلك عملت لمدة أربع سنوات رئيسة عملية لتدريب الرؤساء التنفيذيين فى مجموعة سترك لاند، كما أنها كانت نائبة للرئيس التنفيذى العام فى مجموعة ميريل لينش، ونائبة للرئيس التنفيذى للشئون التعليمية، كما كانت أيضاً مديرة تخطيط للموارد البشرية فى مجموعة جينرال فورد، وكذلك مديرة التطوير الإدارى فى شركة وارنر أميكس.

بدأت السيدة جولى حياتها العملية مديرة لدرسة ستانفورد للقانون، ثم بعد ذلك أمضت ثلاث سنوات فى منظمة فينسون أند إلكينز القانونية، حيث أنشأت فيها نظاماً للتوظيف ولشئون العاملين وتنظيم مكاتب وأعمال المحامين والتى أصبحت فيما بعد نموذجاً يقتدى به فى جميع المنظمات القانونية على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية.

أصدرت جولى حديثاً مجموعة من الآراء والحالات فى مجلة هارفرد بيزينيس ريفيو بعنوان "عندما يخطئ ويتعثر المدير الجديد، على من نلقى اللوم والمسئولية؟". حصلت جولى على درجة البكالوريوس فى تخصص العلوم العقلية وهى التى تعرف بـ (ليبرال آرت) من جامعة كارنيجى ميلون، ودرجة الماجستير فى علم الاجتماع النفسى والاستشارى من جامعة Southern Methodist ودرجة إم. بى. إيه من كلية هارفارد للأعمال.

الفصل التاسع عشر التطوير المستمر بدلاً من التدريب

ليز تاك وتوم هينزلان:

خلال السنوات الخمسين الماضية، أصبح مجتمعنا غارقاً في الأساليب التعليمية القديمة المتمثلة في أجواء وبيئات القاعات والفصول الدراسية. فنحن جربنا هذه الأساليب في جميع مراحل التعليم ابتداءً من المرحلة المتوسطة إلى المرحلة الثانوية ثم المرحلة الجامعية، ثم استمرت معنا وانتقلت إلى أماكن الأعمال، حيث بدأت هذه الأعمال تأخذ شكل عقد دورات تدريبية خلال أيام العمل الرسمية، وكذلك لقاءات وحلقات تطبيقية أحياناً خلال أيام العطلات الأسبوعية. خلال السنوات القليلة الماضية، أدرك قليل من المنظمات بعض الوسائل التعليمية المتميزة الأخرى كبدايل للأساليب التعليمية التقليدية التي تركز على القاعات والفصول الدراسية. ويعد التدريب هو أحد هذه الأساليب التعليمية الجديدة.

إن الهدف من هذا الفصل هو شرح التحول النوعي الثقافي من الأساليب التعليمية الرسمية التقليدية إلى الأساليب التعليمية العصرية الحديثة، التي تركز على دمج أساليب التعليم التقليدية مع أساليب التدريب لإيجاد مناخ يوفر التطور والتعلم المستمرين. سوف نبدأ هذا الفصل بمراجعة مختصرة لوضعنا الحالي المتعلق بتطوير القيادة، ثم ننتقل لوصف وتوضيح كيف حدثت وطريقة عملية التحول في القيادة في مجالات الطب والرياضة والإدارة، وأخيراً سوف نقدم نموذجاً فعالاً للتدريب يهدف إلى تطوير وتنمية العمل القيادي.

الوضع الحالي الخاص بتطوير وتنمية القيادة:

يمكن القول بصفة عامة إن أسلوبنا في تطوير العمل القيادي يشبه الأسلوب الذي يتبعه الآباء في تطوير علاقاتهم القيادية مع أبنائهم. ففي مجتمعنا يحاول بعض الآباء تحقيق نوع من التطور والتقدم والبعض الآخر لا يسعى لذلك، فالبعض لا يرغب أن يتحمل أو أن يؤدي الأعمال والمسؤوليات الأبوية وأن يتمتع بمهارات أبوية متميزة، ولكنه في نفس الوقت يرغب في أن يكون أباً جيداً (يكون قائداً جيداً للأطفال). فإلى جميع الآباء، نقول

إن هناك إجماعاً على أن صفات الآباء الجيدين تتضمن الاهتمام بمجموعة محددة من المهارات الضرورية لهذا الغرض بخلاف الجهود التي يبذلها الوالدان.

فبعض المنظمات تتبع في تطوير قياداتها نفس الأسلوب الذي يتبعه الآباء في علاقاتهم مع أطفالهم، حيث إنهم ينزلون ويخفضون موضوع القيادة إلى درجة أقل في سلم أولويات المهارات المطلوبة. فنحن نتعامل مع موضوع القيادة كما لو كان بمقدور أى شخص أن يقوم بها. نتعامل مع موضوع القيادة وكأن مهاراتنا يمكن أن تكتسب عن طريق التناصح والتبادل. لماذا يحدث ذلك رغم أن لدينا الوقت الكافى لنوضح ونتفهم الأمور ونتخذ القرارات الصحيحة، وكذلك من المؤكد أن لدينا الوقت الكافى لنحدد أهداف العمل بدقة ونراجع الخطط وندقق الأرقام، ومع ذلك لم نبذل الوقت الكافى لجعل تطوير القيادة موضوعاً يستحق الأولوية؟ فيبدو أننا نؤمن أن موضوع تطوير فعالية القيادة ليس له أهمية بالنسبة لما يمكن أن يحققه للمنظمة من أرباح. تصور نفسك عابراً أمام مكتب مدير ثم لاحظته يقرأ كتاباً فى القيادة. فهل ربود فعلك ستكون لماذا لا يعود إلى عمله ويترك القراءة؟ إنه يهدر وقت العمل فى قراءة الكتب. ألا يعرف مقدماً ما ينبغى عليه أن يقوم به؟ هل هو بحاجة إلى قراءة كتاب فى القيادة حتى يستطيع أن يؤدي مسؤولياته بفعالية كقائد؟.

ففى مجالات الأعمال التى تتبنى أساليب وبرامج رسمية لتطوير أعمال قياداتها، كثير من المسؤولين عن هذه الأعمال مازالوا يستخدمون أساليب تقليدية لتأدية أعمالهم فى هذا المجال. فكل قائد مطلوب منه أن يشارك فى حضور دورة تدريبية سنوية فى مجال القيادة تستغرق أسبوعين، ثم تبدأ الإدارة فى التأكد من التطور الذى حدث بعد هذه الدورة التدريبية من خلال نماذج التخطيط المستمر. وفى الغالب يكون هناك حفلات مسائية مختلطة تصاحب هذه الدورات التدريبية، ثم فى نهاية مثل هذه الدورات، يقوم القادة بتعبئة نماذج التقييم الخاصة بها موضحين أهميتها وفائدتها للعمل. ولكن ماذا عن التعلم أو المهارات التى اكتسبوها من هذه الدورات؟

بعض المنظمات المتطورة بدأت حديثاً فى استثمار أوقاتها ومواردها من أجل تطوير أداء قادتها المتميزين. فهذه الشركات والمنظمات تولي اهتماماً بالغاً لتدريب وتطوير القادة لدرجة أنهم خصصوا حسابات مصرفية تحت اسم حسابات الشركة لكى تمنع أى شخص أو أية جهة من أن تمس أو أن تقلل أو أن تخصم من المبالغ المرصودة لعمليات تطوير

وتدريب القادة. فيجب على المنظمات الأخرى أن تقتدى بهذه المنظمات وأن تحنو حنوها وتنظر إلى أعمال وتطوير القيادة على أنه مجال هام من أجل مستقبل ونجاح عمل المنظمة. فيجب أن تعطى الأولوية لتطوير مهارات القيادة في المنظمة، وإلا فإنها ستخفق في وضع نموذج فعال وضروري لأداء أعمالها بشكل صحيح.

في الوقت الحاضر، هناك عدد من المنظمات التي تعمل على معرفة تأثير النشاطات التطويرية في فعالية القيادة، وقليل من المنظمات تسعى لتغيير المدلول الثقافي لتطوير القيادة وكيف يمكن أن تحدث (التعلم المستمر مقابل خبرة واحدة في السنة). والآن دعنا نفحص كيف تؤدي هذه الشركات هذا العمل، وكيف تمكنت من دمج وتوحيد التدريب التقليدي مع التدريب العملي المستمر.

أساليب جديدة للتعلم من خلال التدريب،

في مجال الطب:

إن أحد أهم الأساليب الشائعة في هذا المجال من التعلم يمكن أن نجده في الحقل الطبي. فخلال سنوات عدة، اعتادت الكليات الطبية أن تقدم برامجها من خلال (الكورسات) التقليدية التي تمتد إلى أربع سنوات، ثم ينتقل الطالب بعد ذلك إلى التطبيق العملي لمدة سنتين لغرض تدريب الأطباء. الآن كثير من كليات الطب تكتفي بسنتين دراسيتين رسميتين من التدريس داخل قاعات الدراسة حيث يتعلم الطلاب أثناء هذه الفترة المفاهيم الطبية الأساسية ويكونون الإطار الذهني الطبي لديهم، وفي السنة الثالثة من سنوات دراسة الطب، يرسل الطلاب إلى المستشفيات حيث يستمرون في تلقي تعليمهم تحت إشراف مدربين متخصصين وهو ما يطلق الأطباء المقيمين. فتحت توجيه قيادة المدربين المتخصصين المقيمين يتعلم الطلاب تطبيقات المهن الطبية من خلال العمل المباشر. فالطبيب المقيم لا يساعد فقط في الإسراع والتعجيل بتعلم الطلاب المهنة الطبية خلال هذه المرحلة فقط، وإنما أيضاً يجعل فشلهم يتضاعف. وبعد التخرج، يبدأ الطلاب في إكمال السنتين التقليديتين الخاصتين (بالإقامة) أو بالتدريب.

التدريب فى مجال الرياضة:

المثال الآخر من أساليب التعلم الجديدة مستمد من مجال الرياضة والرياضيين وهو فى الواقع ليس جديداً تماماً. فكر فى الجزء الخاص بالمرجع الخلفى فى كرة القدم الأمريكية المحترفة، فهذا الجزء هو أسلوب قيادى تقليدى. فمن النادر أن نجد اللاعب المستجد يلعب فى المباريات الفعلية. فنجد أن اللاعب الظهير فى المربع الخلفى فى الملعب يتلقى بعض التدريبات داخل القاعة الدراسية، ويعطى بعض الكتب لقراعتها والتعلم منها. فاللاعب المستجد عليه أن يعرف ويستوعب نظرياً (من الورق) جوانب ومهام وخفايا هذا النوع من الألعاب، ولكن معظم مهارته المكتسبة تأتى من خلال التطبيق العملى والمشاركة فى اللعب مع الفريق. فطبقاً لقواعد لعبة كرة القدم الأمريكية، فإن اللاعب المستجد يقوم بدور المهاجم المضاد حينما يستعد الفريق لمباريات الأسبوع القادم. وفى بعض الحالات، يتولى المستجد من الناحية العملية إدارة هجوم الفريق المحلى من أجل أن يتأكد من دقة تنفيذ خطة اللعب.

فالمدرّب مسؤول عن مساعدة المستجد: لكى يتعلم وينمو ويصبح ظهيراً فعالاً، ولكن هناك عنصر فى هذا العمل التحضيرى لا يمكن حتى للمدرّب أن يقدمه للروكى، وهذا العنصر يأتى من الظهير الأول الذى يعمل ويتصرف كمرشد للظهير. وهذا يحدث لأسباب متعددة منها:

- ١ - أنها متوقعة من اللاعب الأساسى فهى لا توجد فى الوصف الوظيفى للاعب المستجد.
- ٢ - البعض يقوم بها نيابة عن اللاعب الأول، ثم تنتقل إلى الآخرين.
- ٣ - إذا تعرض اللاعب للإصابة يمكن استبداله بالمستجد، ويمكن أن تكون نتائج اللعبة والموسم الرياضى بمجمله معتمدة بشكل كامل على المستجد.

فى حقل الإدارة:

أخيراً، لقد واجهنا خلال السنوات القليلة الماضية مجموعة من منظمات الأعمال الكبرى التى تتبنى النهج الجديد فى تدريب وتطوير القيادة المستمر من خلال التدريب. وقد أنجزوا هذا العمل لعدة أسباب منها:

١ - أن التدريب فى الفصول الدراسية التقليدية وفى القاعات المخصصة لهذا الغرض لا يقدم النتائج المتوقعة والمرغوب فيها بشكل سريع.

٢ - أن وتيرة العمل المتسارعة وجداول القادة المرحومة والمليئة بالأعمال تجعل من الصعب على القادة قضاء أوقات طويلة داخل قاعات التدريب.

٣ - أن معظم البحوث الجديدة فى تطوير أعمال القيادة تشير إلى أن سبعة وثمانين بالمائة منها تؤيد أن تطوير عمل القيادة يحدث أثناء تأدية العمل (مورغان، ١٩٩٢)، وغالباً يكون من خلال التعامل مع الآخرين، ومع الخبراء والاستشاريين والمدربين. ومنظمات الأعمال الكبرى هذه لم تتخلّ بشكل كامل عن الأساليب التعليمية (التدريبية) التقليدية الخاصة بتدريب القادة. فبدلاً من ذلك، أضافوا إلى هذه الأساليب أسلوب تدريب الرؤساء التنفيذيين بشكل منفرد خلال مدة تستغرق من ستة أشهر إلى سنة، وهذه الفترة تعتمد على الاحتياجات والأهداف الأساسية المطلوب إنجازها أثناء فترة تطوير أعمال ومهارات القائد. فمن خلال هذا الدمج أثبت الكثير من القادة قدرتهم فى تقديم نتائج عمل ملموسة قابلة للقياس خاصة فيما يتعلق بتطوير المهارات والمعارف الدائمة والمستمرة فى عمل القائد وعلاقاته.

إن نموذج تطوير القيادة الذى سنتحدث عنه فى هذا الجزء يوضح العناصر والمكونات الأساسية والضرورية لإنجاز نظام فعال يخدم الغرض التدريبى كإجراء جوهري فى أعمال تطوير القيادة. فهذا النموذج يتيح للمنظمات أن تنتقل من "التعلم - كحدث" إلى التعلم كإجراءات تهدف إلى إحداث تطور وتحسن مستمرين فى العمل كجزء من النسيج الإدارى لأعمال المنظمة.

نموذج تدريبى فعال لتطوير أعمال القيادة:

إن العامل الحاسم لنجاح أى نموذج لتطوير أعمال القيادة يكمن فى التزام القائد فى التعلم، علماً أنه يوجد بعض الصعوبات التى تعوق اهتمام بعض القادة بعمليات تطوير أعمال القيادة. لذلك، قبل أن نشرح هذا النموذج، لابد لنا أن نراجع الأسباب التى أدت إلى فشل القادة فى التزامهم واهتمامهم لتعليم وتطوير القيادة:

- القائد يعتقد أنه لا يوجد أولويات في عمله، فيمكن أن يقول لدى العديد من المهام والمسؤوليات، وليس لدى الوقت الكافي لإضافة مهمة جديدة إلى عملي.
- أن القائد يعمل على قضية خاطئة، وأحياناً يعمل حتى على أعراض ومظاهر قضية أكبر، ولذلك فإن الجهود التي سيبدلها لن يكون لها جدوى ولا طائل منها، من ثم يتركها بسرعة.
- أن القائد يؤدي أعمالاً لأنه يعتقد أنه يجب عليه إنجازها، بخلاف أنه يرغب بالفعل أن يحقق التغيير، أو أن لديه إيماناً بأنه يمكن أن يحول هذا إلى العمل إلى منافع وأعمال إيجابية للمنظمة.
- أن القائد يختار الأهداف التطويرية شديدة الغموض، ولذلك فإن التطور في العمل سيكون صعباً من ثم يتخلى عن جهود ومتطلبات التغيير.
- أن القائد ليس لديه استعداد لتقبل المسؤولية والمساءلة الشخصية لإحداث التغيير.
- أن القائد يتبع أسلوب التجربة والخطأ في أسلوب عمله بدلاً من أن يتبنى أسلوب عمل مستمر.
- أن القائد غير قادر على قياس التطور والتقدم الذي يحققه في العمل، ولذلك نجده غير قادر على الاحتفال بأى إنجازات عملية صغيرة، من ثم يصبح قائداً محبطاً يتخلى عن جهود التطوير.
- ونموذج تطوير أعمال القيادة الذي سننقله هنا سيكون فعالاً كلما كان له تأثيره القوى والإيجابي في العناصر والنقاط التي ذكرت سابقاً.
- فالتداخلات والتفاعلات التنظيمية أو الأساليب الشخصية المختلفة يمكن أن تؤثر في الآخرين. وفيما يلي سوف نقترح بعض الحلول لكل مجال من هذه المجالات فيما تبقى من هذا الفصل.

نموذج تدريبي لتطوير القيادة:

إن النموذج التدريبي الخاص بتطوير القيادة الموضح في الشكل رقم (١٩ - ١) هو ثمرة جهود متواصلة ومستمرة من التحسين والتطوير. فالمدرّب وفق هذا النموذج سيكون

متاحاً ومستعداً فى أى وقت لمساعدة القائد من خلال مجموعة من الخطوات الإجرائية، ولكن لا يحدث ذلك إلا بعد ما يتمكن القائد من محتويات ومعطيات هذا النموذج وتتأصل مكوناته فى نفسه ويستوعبها بشكل كامل كما لو كانت قدرات طبيعية لديه تؤهله للتعلم المستمر، ثم يبدأ المدرب بالانسحاب والابتعاد التدريجى من هذا النشاط التدريبى، بعد ذلك، يبدأ القائد فى تحمل المسؤوليات الكاملة لعملية التطوير. قد تنشأ الحاجة فى بعض الأوقات للمدرب ليتدخل ويشارك مرة أخرى لتوضيح حالات مواقف تدريبية وتعليمية معينة للقائد، أو لى يقدم التشجيع والتحفيز للقائد، ولكن الهدف الرئيسى هو جعل القائد يتعامل مع الحالة التعليمية والتدريبية ويديرها بشكل كامل معتمداً على نفسه وبشكل مستقل عن المدرب.

يمكن أن يكون المدرب من خارج المنظمة أو يمكن أن يكون من داخلها بشرط أن يكون لديه الخبرة المناسبة والتدريب والمعرفة التى تؤهله ليكون مدرباً مقترداً يؤدى هذا العمل. وفى كلتا الحالتين، يجب أن يثق القائد بالمدرب بشكل دائم ومستمر.

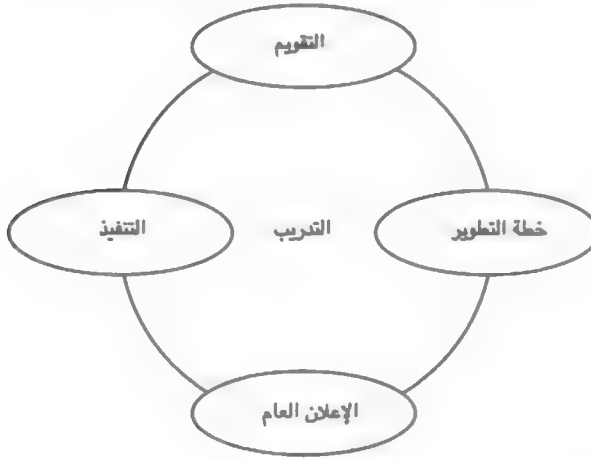
شرح وفحص مراحل النموذج:

كما هو موضح فى الشكل رقم (١٩ - ١)، يتكون هذا النموذج التدريبى لتطوير القيادة من أربع مراحل رئيسية، هذه المراحل هى:

التقويم:

يبدأ العمل فى هذا النموذج من خلال تقويم المهارات الحالية للقائد. ويمكن إنجاز هذه المهمة من خلال وسائل متعددة: من خلال نظام التقويم التقليدى، أو النظام الذى يعرف بـ (٣٦٠ درجة) الخاص بالتغذية المرتدة، أو أن يجرى المدرب مقابلات شخصية مع القائد ثم يقدم له آراءه، أو أى وسيلة أخرى يمكن أن تساهم فى تقديم معلومات كافية وذات قيمة عالية يستطيع القائد توظيفها: لى تساعده فى اختيار المجالات التى يمكن تطويرها وأن يركز عليها. فمجمال الفكرة فى هذه المرحلة هى تأسيس قاعدة لفعالية وجدارة القيادة الحالية يمكن قياسها حتى يتمكن المدرب من تحديد عناصر ومجالات التطوير. وبغض النظر عن الأداة المستخدمة فى هذه المرحلة، فإن المدرب يشارك فى استخلاص المعلومات المتعلقة بالتقييم مع القائد ويساعده فى تحديد ومعرفة المجالات التى تحتاج إلى تطوير.

الشكل رقم (١٩ - ١) النموذج التدريبي لتطوير القيادة



خطه التطوير:

المرحلة الثانية في هذا النموذج تتعلق بوضع الخطه التطويرية. في هذه المرحلة هناك عاملان مهمان للغاية هما:

أولاً - أن على القائد أن يختار مجالاً واحداً أو مجالين فقط ذا أهمية بالغة في أداء عمله ويرغب في التركيز عليهما. هذا الأسلوب يساعده في إتاحة الفرصة لينجز الأهداف التطويرية التي تشغل بال كثير من القادة وتستهلك معظم أوقاتهم.

ثانياً - أن القائد لابد أن يكون حراً في تحديد الهدف. وتسمى هذه الخطوة بالاختيار الإرادى. فإذا لم يرغب الشخص أو لم يختار التعامل مع الهدف، فإن الجهد المتواصل الذى سيبدله سيكون ضعيفاً مع مرور الوقت. فعقلية القائد المنغلقة والمحددة سلفاً التى تقول أنا لا أريد أن أفعل هذا، ولكن أعتقد أن على القيام به نظراً لأن كل شخص يرى أن من واجبى القيام به يعتبر موقفاً سلبياً من القائد سيكون مدمراً ومعوفاً لتحقيق الهدف الذى صمم هذا النموذج من أجله. يمكن أن يكون هناك شخصاً يدمر هذا المجهود دون وعى، أو أن يتجنب هذا العمل.

فيما يلى الجانب الصعب فى اختيار الهدف. بعض القادة يتلقون ووجهات نظر من الآخرين تتعلق بمجال معين من مجالات القيادة التى يجب معالجتها والتعامل معها، رغم

عدم توافر الرغبة من القيادة في القيام بذلك. فعلى سبيل المثال، افترض أن القائد تلقى آراء من الآخرين أنه منفلق على ذاته ولا يعطى تغذية مرتدة إيجابية عندما يتلقى أخباراً ومعلومات سيئة أو هامة. فهو من القادة الذين تعارف العاملين فيما بينهم على أنه (يفلق الماسينجر). فالكثير من القادة يحاول تجنب مثل هذا السلوك؛ لأنه ليس عملاً مسلياً أو سهلاً للتعامل معه. وفي نفس الوقت يعلم القادة والمسؤولون الآخرون أنه من المهم أن يشعر العاملون بالأمان وليس بالتهديد عندما يتولون مسؤولية إيصال ونقل المعلومات إلى القادة. ورغم أن هذه المعلومات والأخبار "الرديئة" يمكن أن تمنع الفشل، إلا أن الإحراج ومضيعة الجهود بدون فائدة هي مسائل ليس من المرغوب التعامل معها.

في مثل هذه الحالة، يجب على القائد أن يتعرف على الفوائد الشخصية المرتبطة بالقضية التي يتعامل معها. ففي المثال السابق، يمكن للقائد أن يضاعف من التزامه في التركيز على أهمية التعرف على معوقات العمل في وقت مبكر. ففي تنفيذ خطة العمل، إن القدرة على التكيف السريع يمكن بالتأكيد أن تساعد في تيسير فرص النجاح. فالمدرّب يساعد القائد من خلال هذه الإجراءات في تطبيق مجموعة من أدوات ووسائل الدعم مثل الشرعية والحب؛ لكي يساعده في التعرف على المجالات التي تحتاج إلى تطوير والتي يمكن أن تؤثر في القائد ثم يشعر بالتعاطف والحماس تجاهها.

الإعلان العام (الإفصاح):

الخطوة الثالثة في هذا النموذج هي الإعلان العام. فالجهود في هذه المرحلة تركز على نشر وإعلان الهدف والتأكد من درجة وعي الآخرين بأهداف القائد. فمعظم الناس يرغبون أن ينظر إليهم الآخرون على أن أقوالهم تتطابق مع أفعالهم. فإذا كان هناك شخص معين لم يبلغ شخصاً آخر بالهدف المخطط له، فإن من السهولة نسبياً توضيح هذا الهدف، ولكن يمكن أن يعرف الآخرون مدى صعوبة تحقيق الهدف ولذلك لا يرغبون في أخذ زمام المخاطرة في المشاركة في تحقيقه، ثم يظهر للآخرين على أنهم غير عقلانيين ولا تتطابق أقوالهم مع أفعالهم.

هناك بعض الأهداف التطويرية التي ينبغي الاحتفاظ بها على أنها أهداف شخصية، (على سبيل المثال، القضايا المتعلقة بالاستقامة أو احترام الآخرين)، ولكن معظم الأهداف التطويرية يجب أن تكون معلنة وواضحة لجميع الأطراف الذين لهم علاقة بالقائد ويتعاملون معه بشكل متكرر. وإعلان الأهداف التطويرية يحقق هدفين للقائد هما:

أولاً - تساعده فى رفع معنوياته والتزامه تجاه الهدف المعن وطبيعة العمل المراد القيام به.

ثانياً - يضع هذا الإعلان الأساس ويمهد الطريق للمناقشة البورية الخاصة بمتابعة هذا العمل التطويرى مع المراقبين والمقيمين من أجل معرفة التقدم الذى تم تحقيقه للوصول إلى الهدف. فالمدرّب يساعد القائد فى التخطيط على كيفية جعل الهدف معنلاً، ولكن فى أغلب الأحوال يتحقق إعلان هذا الهدف عن طريق تسريب أحاديث جانبية بشكل غير رسمى وذلك بعد الانتهاء من وضع أهداف العمل. والمثال التالى يمكن أن يوضح ذلك هل لديك دقيقة لتتحدث معاً؟ أريد أن أشكر على ما قدمته لى من معلومات وتغذية مرتدة حول مهاراتي القيادية، وأود أن أخبرك أنى قد حددت مجالين فى أسلوبى القيادى لى أعمل على تطويرهما ... وهذا ما كنت أفكر فى فعله ... هل لديك اقتراحات أخرى من أجلى فى هذا المجال؟.

التنفيذ:

الخطوة الأخيرة هى تنفيذ الخطة التى تشمل جميع النشاطات التى تحتاج إلى التطوير والمتابعة غير الرسمية من المشاركين بها فى تقديم آرائهم ومقترحاتهم. ويجب أن يكون التنفيذ متوافقاً مع مجالات التطوير التى حددتها الخطة. فيمكن أن تشمل هذه المجالات أو النشاطات المشاركة فى برامج ودورات تدريبية تنفذ داخل قاعات التدريب. ولكن معظم هذه المجالات سوف تجرى التحسينات عليها أثناء أداء العمل والتعامل مع العاملين الآخرين الذين لهم علاقة بعمل القائد. وسيكون المدرّب فى هذه المرحلة مستعداً فى أى وقت لمقابلة القائد بشكل شخصى كلما كان هناك حاجة لأدائه، ويكون ذلك فى الغالب حسب جدول زمنى دورى محدد كل شهر مثلاً. وبالإضافة إلى الدعم والتشجيع، يمكن للمدرّب أن يقوم بدور المعلم الخاص ليقدم للقائد بعض أساليب العمل والاستشارات والنصائح التى تساعده فى تحقيق أهدافه التى يسعى إليها لتطوير أدائه.

وعلى المدرّب أيضاً أن يتابع التطور الذى يتحقق فى عمل القائد من خلال رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات الهاتفية وأنوات العمل الأخرى المساندة لى يساعده على التركيز: حتى يتمكن من دمج عملية التطوير فى تفكيره اليومى. وفى هذا الأسلوب، سوف تكون عملية التطوير سهلة وتسود ثقافة التطوير وتصبح عملية مستمرة.

كما أن المتابعة ورصد ردود أفعال المشاركين في هذا العمل التطويري يعتبر جزءاً من مرحلة التنفيذ. ونقترح أن تكون أعمال المتابعة كل ستين يوماً أو نحو ذلك. ويكون ذلك عن طريق المحادثات غير الرسمية بحيث تتشابه مع الإعلان العام الذي سبق إيضاحه. وفيما يلي عينة لهذا الحوار هل لديك وقت لنتحدث معاً. أريد أن أتحدث معك بخصوص ما طرأ على أسلوبى وأحاول تطوير مجالين في نمطى القيادى هما ... فهل لاحظت أى تطور عليهما؟ هل لديك أى مقترحات من أجلى لكى أحسن من هذه المجالات؟ شكراً لآرائك ومقترحاتك. أعلم أنى لست شخصاً كاملاً، ولكنى فعلاً أريد الاستمرار فى العمل على هذين المجالين من أجل تحسين وتطوير مهارتى القيادية ومن خلال إجراء هذه المحادثات الشخصية السريعة الهادفة إلى متابعة التطور الذى تم تحقيقه من التدريب، فإن القائد يجعل قضية التطوير قضية حية ويستمر فى الاتصال مع الآخرين الذى يحاول أن يطورهم. وهذا سوف يخلق الانطباع لدى الآخرين بأن هذا القائد شخص جاد فى هذا العمل، وأنه يسعى بالفعل إلى تحقيق التقدم والتطور فى عمله القيادى.

وأخيراً يبدأ القائد مرة ثانية فى دورة أخرى فى عملية التقييم. ويمكن للقائد خلال هذه الدورة أما أن يكرر نفس إجراءات التقييم السابقة التى استخدمها فى البداية أو أن يعمل تقويمياً مصغراً لعمله بحيث يركز فقط على المجالات والسلوكيات التى يسعى لتطويرها. ويمكن للمدرب أن يساعد القائد فى هذه الحالة فى اختيار الأسلوب الأفضل والتوقيت الأمثل والمناسب لغرض استكمال هذا التقييم. وبصفة عامة، فالأفراد يفضلون الاحتفاظ بالقائد الذى يعمل على تطوير مهاراته القيادية بعد ستة أشهر على الأقل قبل أن يصدروا حكماً عليه والقول بأن سلوكه القيادى قد تحسن إلى الأفضل، أم لا، ولكن فى بعض الأحيان قد تكون هذه المدة أقصر أو أطول قليلاً. وبغض النظر عن المدة التى يستغرقها من أجل إجراء التقييم على ما حدث من تطور على سلوك القائد، يجب أن تراجع النتائج بشكل جذرى ومثاق. يجب أن يخصص وقتاً للاحتفال بالنجاح الذى حققه القائد فى بعض مهاراته القيادية. كما يجب أن يكون هناك إعادة دمج لبعض المجالات التى طورت مع خطة القائد التطويرية الحديثة. فالتطوير لا يمكن أن يتوقف بمجرد أن يحقق القائد بعض التحسن فى بعض مهاراته. فالمدرب يجب أن يشجع القائد لكى يحدد المجالات فى نمطه القيادى التى تحتاج إلى تطوير، كما يجب عليه أن يشجعه على الاستمرار فى أعمال وجهود التطوير فى أداء العمل.

فوائد التدريب:

إن النموذج التدريبي السابق الخاص بتطوير أعمال القادة يتضمن مجموعة من الفوائد. هذه الفوائد هي:

- هذا التدريب يجعل إجراءات التعلم تتناسب مع احتياجات القائد. إن النموذج التدريبي القديم يتصف بأنه يجعل الوقت ثابتاً ومستديماً والتعليم متنوعاً. وهذا كل ما يستطيع أن يقدمه هذا النموذج. فكل شخص لابد أن يتعامل مع نفس الإجراءات المحددة مسبقاً والتي تستمر لفترات زمنية معينة وتحدث في نفس الأوقات. وبالمقابل، إن النموذج التعليمي (مثل النموذج الخاص بإجراءات التدريب) يجعل التعليم ثابتاً ومستديماً والوقت عنصراً متغيراً. فالقائد يمكن أن يكتسب كفاءة حتى لو كانت هذه الجدارة أو الكفاءة تحتاج إلى مزيد من الوقت لبعض القادة الآخرين لكي يكتسبوها. يضاف إلى ذلك، أن الكفاءة التي تكون مناسبة لقائد معين يمكن ألا تكون كذلك لقائد آخر.

- إن هذا التدريب يجعل الأنواع تتنوع حسب احتياجات القائد. إن الأسلوب التدريبي القديم يقدم نفس المعلومات والتجارب لكل شخص يلتحق ببرامجه التدريبية بغض النظر عن حاجات الأفراد وخلفياتهم العملية. أما الأسلوب التعليمي فهو يغير وينوع في أدواته وتجاربه حسب احتياجات القائد.

- إن الأسلوب التدريبي يجعل الخبير يتكيف مع احتياجات المتعلم. ففي النموذج التدريبي القديم يتعامل المدرب مع كل احتياجات الطلاب (القادة). فهو في الواقع العملي يتعامل مع إجراءات وتعليمات التعلم بناء على ما يراه هو أنه الأفضل، وليس كما يراه الطالب/القائد على أنه الأسلوب الأفضل والمفضل. ففي الأسلوب التعليمي يمكن لأي متدرب أن يلائم ما يقدمه المدرب من استشارات لاحتياجاته هو كطالب أو كقائد، وهذا يشبه إلى حد كبير المريض الذي يطلب الاستشارات الطبية حسب طبيعة المرض الذي يعاني منه.

تدخل المنظمة لدعم تطوير القيادة:

إن نجاح تطوير عمل القائد لا يقتصر فقط على العلاقة بين المدرب والقائد. فالعديد من المنظمات يمكن أن تساهم في دعم إجراءات التطوير التي تجعل الأسلوب التدريبي

يؤتى ثماره فعلاً. وعليه فإن المنظمة يجب عليها أن تأخذ في الاعتبار العوامل التالية في هذا المجال:

- **تحديد معاني وأهداف تطوير القيادة:** يجب على المنظمة أن تحدد رسمياً مستوى ونطاق عمل القيادة وأن تضع أهدافاً وتوقعات واضحة من هذا العمل وتوضح الخبرات والحلقات التطبيقية المطلوبة لهذا العمل، وتتعامل معها على أنها عنصر واحد فقط من عناصر التخطيط الطويل الأمد الخاص بالتطوير، وتتأكد من أن لهذه الخبرات هدفاً معيناً لا يقتصر فقط على تطوير عمل القائد أو يتوقف عنده.

- **منهج الأنظمة:** يجب على المنظمة أن تدمج عمل تطوير القيادة مع أعمال المنظمة الأخرى مثل الأداء وأنظمة الموارد البشرية حتى تكتمل الصورة وتتحقق النتائج المرجوة من الجهود المبذولة. ويمكن أن تشمل الأمثلة على ذلك التعامل مع التوظيف والموظفين والتخطيط المستمر/المتعاقب وتقويم الأداء وبرامج الاحتفاظ بالموظفين.

- **المسؤولية والمساءلة:** يجب على المنظمة أن تؤسس نظاماً للمساءلة بحيث يكون له صفة الاستمرارية في وضع خطط التطوير بنفس الطريقة التي تُستخدم في الأداء الوظيفي. فالمناقشات المتعلقة بالتطوير يجب أن تدمج مع مراجعات الأداء والتقييم والأداء الوظيفي.

- **فلسفة التعلم المستمر:** على المنظمة أن تجعل القادة مسؤولين عن متابعة الإجراءات التي حددت مسبقاً. فمن الضروري أن نفكر في "متابعة" الإجراءات مقابل "استكمال" الإجراءات. وقد وضع ذلك ديمينغ من خلال أسلوبه المعروف بـ (التخطيط، الأداء، التأكد والفحص، والفعل) أو بي دي سي إيه. (ديمينغ، ١٩٨٢). وهذا الأسلوب يركز على التطوير المستمر للجودة وأسلوب للحياة والعمل ويشرح كيف يؤدي الإنسان عمله. يجب على المنظمة أن توضح للقادة ألا ينظروا إلى تطوير العمل القيادي على أنه مهمة معينة يجب إنجازها، ولكن عليهم أن ينظروا إليه على أنه أسلوب مختلف لأداء العمل. فالتعلم يجب التعامل معه على أنه أسلوب حياة وليس مهمة ينبغي أداؤها.

- **التوازن:** يجب على المنظمة أن تساعد القادة على ألا ينظروا إلى حياتهم الشخصية أو المهنية على أنها قد جزأت إلى عناوين مثل "التعلم"، "العمل"، "اللعبة" فالحياة تتكون دائماً من مزيج لهذه العناصر الثلاثة.

- **القياس:** على المنظمة أن تقوم بمسح دورى مصغر من خلال استبانة تساعد القادة فى تقويم التحسن الذى حققوه وأصبحوا أكثر فاعلية. ويجب أن تجمع وتنظم نتائج التقويم معاً بشكل سرى؛ لكى تقدم عائداً استثمارياً يمكن قياسه (أر أو أى) للمنظمة؛ لكى يتم تحديد الفوائد من تطبيق نظام تطوير عمل القيادة.

آراء وأفكار ختامية:

فى الوقت الذى يتطور فيه مجتمعنا ويبحث فى عصر المعلومات وعصر التقنية، وفى الوقت الذى يتضاعف فيه معدل سرعة إنجاز العمل بشكل يفوق تصور أى شخص وذلك بالمقارنة بالسنوات الخمسين الماضية، فإنه أمر جدير بالإعجاب أن نرى أن احتياجاتنا التعليمية تحول اعتمادها على الأساليب الجماعية فى غرف القاعات الدراسية إلى نزعة جديدة تركز على التدريب المنفرد. قد يقول كثير من القادة إن ازدهام جداول أعمالنا بالمهام تحول دون مشاركتنا فى التدريب التقليدى الذى يعتمد على المشاركة فى دورات تدريبية تستغرق مدداً طويلة، والبعض الآخر يضع هذا التحول فى نطاق نظريات السباق التكني، حيث إن المدير أو القائد لابد أن يقضى كل يومه فى عمل إنتاجى فى مكان معزول ويتعامل مع البريد الإلكتروني والبريد الصوتى ومع برامج الحاسب الآلى وحضور المؤتمرات عن طريق وسائل الاتصال الحديثة. إننا فى الوقت الحاضر بحاجة ماسة وحقيقية للعنصر الإنسانى والتعامل واللقاء وجهاً لوجه مع بعضنا البعض. فالقادة تواقون إلى العلاقات الشخصية التى يقدمها لهم المدربون لأن محتوى التدريب لا يعتبر فرصة لتطوير قدرات القادة فقط، وإنما يوفر لهم المناخ الذى يعيدون فيه جانبهم الإنسانى الذى فقده من هموم العمل.

سيرة المؤلفين:

ليز تالك: هى مديرة تطوير التنظيم والقيادة فى مجموعة ميديا ون، والتى تقدر أعمالها بسبعة آلاف وأربعمئة مليون دولار ومقرها مدينة دينفر فى ولاية كولورادو. وخبرتها الآن أكثر من ستة عشر عاماً فى حقل تطوير الموارد البشرية ومتخصصة فى تطوير القيادة الدولية، وتطبيقات تقنية وسائل الاتصال فى العمل. وتغطى خبراتها التطوير التنظيمى وتطوير أداء القيادات التنفيذية، وتقديم التدريب والتغيير الإدارى

وتصميم الأنظمة التعليمية، وإدارة الجودة الكلية، والتعليم عن بعد، وتقنية التعليم، وتعليم البالغين وبناء وتكوين الفرق ومهارات الكتابة.

قبل التحاقها بمجموعة ميديا ون، عملت ليز مع منظمة أمكو وشركة كومباك للحاسبات الآلية، وشركة تيكساس إنسترومنت في مواقع قيادية مثل التطوير التعليمي والتنظيمي. قدمت مشاريع عمل في أكثر من خمسة عشر بلداً حول العالم مثل كازاخستان، أذربيجان، المملكة المتحدة، النرويج، سويسرا، هولندا، الإمارات العربية المتحدة، ترينيداد، كولومبيا، فنزويلا، الأرجنتين، المكسيك. السيدة ليز مغرمة بالكتابة حيث نشرت اثنين وعشرون مقالاً في مجال تطوير الموارد البشرية، وتحمل شهادة دكتوراه في نفس المجال (اتش آر دي) من جامعة تكساس أي أند إم، ودرجة الماجستير في الاتصال التنظيمي من جامعة تكساس التقنية، وبكالوريوس في اللغة الإنجليزية من كلية نورنتردام بيلمونت في ولاية كاليفورنيا.

توم هينزلمان: هو مسؤول كبير في (Keilty, Goldsmith and company (KGC) (كي جي سي)، وهي إحدى الجهات البارزة في الولايات المتحدة في تقديم خدمات التطوير في مجال القيادة، وهو متخصص في تقديم الاستشارات وخدمات التدريب في مجالات تطوير القيادة، والقيم التنظيمية وتكوين وبناء الفرق، وتدريب القيادات الإدارية التنفيذية.

قبل التحاقه بـ (كي جي سي)، اكتسب خبراته القيادية الأولية عندما كان نائباً لمدير الموارد البشرية لمنظمة استشارية وطنية، وكذلك عمل في مجال شؤون العاملين، وتقلد مناصب إدارية متنوعة في شركة إنترناشيونال بيزنيس ماشلين (أي بي إم) حيث امتدت خبراته إلى عشر سنوات في المبيعات المباشرة، وإدارة المبيعات وست سنوات في مجال الموارد البشرية بما في ذلك إدارة شؤون العاملين.

حصل توم على درجة (بي إس) في الرياضيات من جامعة هاردينغ، ودرجة الماجستير في الرياضيات والتعليم التقني من جامعة أوهايو.

الفصل العشرون

إعادة صياغة السلوكيات وعادات العمل الحالية

يُفيد الن:

يوجد فرق كبير بين معرفة الشيء وطريقة تنفيذه تلقائياً. فبإمكاننا أن نشاهد فيديو أو نقرأ كتاباً أو نحضر حلقة تطبيقية تقدم لنا معلومات وأفكاراً وآراء مفيدة). ولكن معظم ما هو مطلوب من القيادة لا يتعلق بكمية المعلومات التي نعرفها، ولكن يتعلق بكيفية التصرف في المواقف الصعبة. ونحن كقادة نحتاج في الغالب إلى مساعدة مهنية متخصصة في الوقت المناسب لتزودنا بسلوكيات ومهارات جديدة لتحقيق مستويات أفضل في الأداء.

إن القيادة لا تعنى إلقاء الخطب والكلمات الحماسية في الاجتماعات، وإنما تعنى التوظيف الفعال والمنسق لجميع نشاطات العمل والاستجابة لها أثناء قيادة المنظمة. فالأمر هنا متعلق بالثقة بأنفسنا بإمكانية أداء الأعمال التي ينبغي علينا القيام بها تحت ظروف وضغوط العمل في هذه الحياة. ولجعل التطورات والتغيرات الدائمة والسريعة التي تحدث في حياتنا وفي أنماط أعمالنا تعمل بشكل صحيح، نحتاج إلى نماذج عمل وخبراء ومتخصصين، ونريد بشكل أكثر إلحاحاً مدربين خاصين نقضى معهم أوقاتاً فعلية نتعلم منهم ما يجب أن نقوم به من عمل.

وعلياً نحن القادة أن نؤدى العمل بطريقة مختلفة، وعندما نتعلم ونفهم كيفية أداء العمل، سنؤدى العمل بطريقة مختلفة. نحن كنا نريد أن يحدث ذلك في الماضي، ولكن إستراتيجية التسيير الذاتى للعمل لن تحدث من تلقاء نفسها إلا نادراً ومن المؤكد أنها لن تتحقق بشكل سريع.

يمكن أن نغير سلوكيات وأساليب أعمالنا من خلال قوة الإرادة، ولكن هذا التغيير سيكون لوقت محدود. وإذا كان لديك تصميم خاص وإرادة قوية، فإن ذلك يمكن أن يستغرق بضعة أيام. وإذا كنت متردداً في مواجهة الصعاب، وليس لديك هاتف أو فاكس أو حاسب آلى فيمكن أن تستغرق أسبوعاً. ولكن تأكد أن مشاركتك المؤقتة سوف تتراجع في الحال. فهناك الكثير من الأشياء التي تحتاج منك إلى تركيز ووعى، ولكن قد لا تكون

لديك القدرة الشخصية للاستمرار بها في الاتجاه الصحيح. بمعنى آخر، أنك تعرف أفضل ولكنك لا تستطيع أن تؤدي عملك بشكل أفضل.

كل منا لديه نقاط ضعف. وبعض نقاط الضعف هذه يمكن أن تكون ذات صلة بمهام وأعمال هامة معينة. فعلى سبيل المثال، دعنا نقول إنه في الماضي القريب قد طلب منك بأسلوبك وشخصيتك القيادية الموجهة نحو تحقيق الأهداف أن تساعد المنظمة لانتشالها من واقعها المتأزم. والآن بدأت نفس الشخصية في تحجيم مبادرات فريق العمل الذي يتعامل معك. أو دعنا نقول إنه في الماضي القريب كنت متسامحاً ومتساهلاً بخصوص مشاريع العمل التي لم تنجز في أوقاتها، وذلك من أجل أن تبقى عملك سليماً ومركزاً على أهداف المنظمة. والآن أنت تدفع ثمن الموافقة على اتفاقيات لم يتمكن الآخرون من الالتزام بها.

يوجد العديد من الأشياء التي نرغب ونحتاج أن نتعلمها. هذه الأشياء تفجر لدينا الطاقات لتمكننا من إنجاز الأعمال والأهداف الهامة التي نطمح إليها. وإحدى القيمتين العظيمنتين التي يقدمها لنا المدرب من خلال آرائه الاستشارية هي الأفكار الجديدة والنافعة - فوجهة النظر هي أهم ما يمكن أن يقدمه لنا المدرب - فيجب علينا أن ننظر ونتطلع إلى أفكارنا ونسمو بها إلى خارج ذواتنا وما نعتقد أنه هو الصحيح، لابد أن نفكر بطريقة خلاقة وإبداعية تخرج عن النمط التقليدي المألوف. ونحن بحاجة كذلك إلى سماع آراء جديدة غير الآراء السائدة والمتداولة، نحن بحاجة إلى آراء غير الآراء المحالة والمنقولة إلينا من الآخرين أو أن تكون مغروسة بدواخلنا بشكل تلقائي ومتوارث فيما يتعلق بأساليبنا في تأدية عمل معين وبكيفية أدائها لهذا العمل. وهذا هو دور وقيمة العمل الاستشاري الآن، وسيظل كذلك.

فإذا أردنا للتغيير أن يحدث الآن، وأردنا كذلك لهذا التغيير أن يستمر، فإنه من الواجب علينا أن نسلم أنفسنا إلى المدرب الذي يستطيع أن يدرّبنا على سلوكيات ومهارات العمل التي نرغب في إجادتها. فنحن بحاجة إلى سند في الواقع العملي نستطيع أن نعتمد عليه شخصياً ويكون بمقدوره أن يساعدنا في التخلص من عادات وأساليب العمل الرتيبة التي تعشش في اللاوعي لدينا. فنحن بحاجة إلى قوة تربطنا مع بعضنا الآخر وتحميننا من ظروف الماضي ومن ظروف متطلبات الوضع الحالي في حياتنا التي تبعدنا عن تعلم مهارات عمل جديدة.

إن أكثر الطرق فعالية لتغيير أساليبنا الحالية فى العمل تكمن فى القبول والالتزام الصادق بما يقدمه لنا المدرب، الذى تتركز وظيفته فى جعلنا نتحد ونلتزم مع بعضنا الآخر لنركز على صيغة جديدة تساعدنا فى تجديد أساليب أعمالنا. يمكن أن تكون هذه الصيغة طريقة جديدة فى التفكير أو طريقة جديدة للشعور والإحساس بالأشياء، أو طريقة جديدة فى الفعل ورد الفعل، ولكن الأهم هو أن يكون هناك طريقة جديدة لم نعتد عليها فى أساليبنا الحالية. ويجب أن تكون هذه الطريقة حميمة وقريبة منا حتى نتبناها ونطبقها بفعالية. فنحن نريد أن نكون مؤهلين بشكل غير واعٍ، بحيث يكون أداؤنا الإبداعى للعمل أداءً تلقائياً، فنحن لا نريد من أى شخص أن يحملنا عملاً معيناً أو أن يجعلنا مسؤولين عن أداء عمل بشكل دائم وبطريقة واحدة دون تغيير. فنحن نعلم أننا بحاجة ماسة إلى أداء العمل بطريقتنا الخاصة ولكن يجب علينا أن نعترف أن طريق الحرية ليس حراً.

لقد وجدت أنه من المفيد أن أراجع مع عملائى نموذجاً سلوكياً قديماً يتكون من أربع مراحل تهتم بالتغيير الدائم فى العمل. هذه المراحل هى:

١ - **الوعى بعدم الكفاءة:** أنا لم أكن أعلم أنني لا أعلم الذى لا أعلمه كثير من الناس يعيشون داخل مشكلة ويتعايشون معها دون وعى ودون إدراك لها. فهم يعيشون معها وكأنهم مخدرون. فهم لا يشعرون بألم المشكلة، ولذلك تجد أن توافر عوامل التغيير لديهم معدومة.

٢ - **الوعى بعدم الكفاءة:** أعرف ما أقوم به من عمل الآن، وأعلم ما ينبغى لى عمله، ولكنى لا أعرف كيف أصل إلى الهدف الذى أسعى لتحقيقه. فهؤلاء الناس يعرفون الآن أن هناك أشياء يمكن أن تكون مختلفة عن أساليبهم الحالية ولكنهم ليسوا متأكدين أو متمكنين من جعل أساليب العمل مختلفة. أنا أعلم أنه يجب علينا أن نكون متطلعين لأداء العمل وحريصين على إنجازها بأكمل وجه بحيث نشجع الإبداع والابتكار، ولكن ماذا يجب على عمله لكى أصل إلى هذا الهدف؟ فالإحساس بالمشكلة هنا كعامل متغير يعتمد على مقدار الالتزام والتعهد والقبول بالمعايير الجديدة للعمل. هذا النوع من الأفراد تجدهم يبحثون دائماً عن الكتب القيمة أو يشتركون فى حلقات تدريبية وتعليمية من أجل اكتساب خبرات جديدة.

٣ - **القدرة والكفاءة الواعية:** أعرف الآن كيف أنجز العمل، وأعرف أنني أستطيع إنجاز ذلك، ولكن يجب أن أنكر نفسى دائماً أن أسير على الأسلوب المحدد لى فعنصر

الإحساس بالمشكلة هنا يعتبر عنصراً متغيراً، وهو يعتمد على درجة الالتزام وقبول المعايير الجديدة بين الواقع الحالى للعمل والمعايير الجديدة المرغوبة. وهذا الموقف يكتنفه شيء من الغموض. فيمكن أن يقول القادة إننا اشتركنا فى حلقة تدريبية مفيدة، وقد جربنا بأنفسنا فى هذه البرامج التدريبية أساليب جديدة فى العمل، وقد تحمسنا فعلاً لها؛ لأننا نعتقد أنه يمكن أن نطبقها فى أعمالنا، ولكن لم نستطع الحصول عليها أو تطبيقها فى العمل.

٤ - **القدرة والكفاءة غير الواعية:** - أنجزت هذا العمل للتو، أفكر فيه فقط عندما لا أعمله ومن ثم على عمله. هذا تحفيز حقيقى ويحدث بالفعل عندما تشعر أنك إنسان أخرق إذا لم تقم بإنجازه. بلا شك سوف تقرأ كل ما يحتويه بريدك الصوتى أو البريد الداخلى. ولا شك أيضاً أن الموظفين العاملين معك سيشعرون بالسعادة ويصبحون تواقين ومتحمسين إلى العمل. وإذا لم يشعروا بذلك، فإنهم يشعرون بأن شيئاً غريباً قد يحدث - فأنت لم تساهم فى إحداث هذا التغيير.

إن التحدى الذى سيواجهنا فى الوصول إلى مستوى القدرة والكفاءة غير الواعية يكون من خلال انتهاج سلوكيات عمل جادة تحد أو تزيد من فعاليتنا فى هذا المجال. فالخطوة الأولى لمواجهة هذا التحدى تكون من خلال إيجاد الشخص أو الأشخاص الذين لديهم صيغ ونماذج عمل تهدف إلى إعادة صياغة أساليبنا فى التفكير وفى التشغيل. الذى يقوم بهذه الأعمال هم القادة الذين لديهم الثقة بالنفس للأخذ بأدوات التدريب وهم القادة الذين تتوافر لديهم الرغبة فى البحث عن أفضل الأساليب العملية التى تمكنهم من إعادة تكوين الأنظمة التلقائية المتعلقة بالاستجابة، فهؤلاء الأشخاص هم الذين بمقدورهم خلق فرص أعظم لمنظمتهم ولأنفسهم.

سيرة المؤلف:

بيفيد ألن: يتمتع بيفيد بخبرة عملية تمتد لأكثر من عشرين عاماً كمستشار فى الإدارة، وهو مدرب ومعلم فى مجال الإنتاجية. ونفذ حلقات تطبيقية فى حقل تحسين الأداء لأكثر من مئتين وخمسين ألف موظف، وهو متخصص فى برامج حكومية حديثة وفى مجال الفضاء والخدمات المالية والبيع بالتجزئة وتقنية المعلومات.

وبالإضافة إلى كونه رئيساً ومستشاراً لشركة ديفيد ألن للاستشارات الإدارية والتدريب، شارك أيضاً في تأسيس منظمة أكشنير، وهي شركة Software مقرها سان فرانسيسكو.

صمم ديفيد ونفذ برامج في الإدارة والإنتاجية لمجموعة متنوعة من المنظمات مثل مايكروسوفت وإل إل بين ولوكهيد وكيو في سي وفيدليتي للاستثمار ومستشفى ماساتشوست العام ويونايتد ستيت نيفي. وبعد أن أمضى بشكل مستقل آلاف الساعات في تدريب القادة والرؤساء التنفيذيين، تمكن من تصميم أنظمة فريدة وجديدة لإنجاز الأهداف الشخصية والتنظيمية وفق أنظمة وأطر تنظيمية وشخصية.

نشر ديفيد مجموعة من المقالات في مجالات عملية متخصصة وله حضور ومساهمات في البرامج التدريبية من خلال الفيديو وأشرطة التسجيل التي تبث كوسائل تعليمية في هذه البرامج. كما أنه يلقي محاضرات عامة في الكثير من الأوقات في موضوع الإنتاجية المتعلقة بالفرد والفرق للعديد من المنظمات الأهلية والحكومية بما في ذلك مكتب جمعية المنتجات الوطنية، ومنظمة الرؤساء الشباب وكذلك وزارة العدل الأمريكية.

الفصل الحادى والعشرون

التطوير الوظيفى للجميع: فى أى وقت وفى أى مكان

بيفرلى كاي:

إنه منظر غريب أن ترى المدير جالساً فى مكتبه تاركاً بعض مشاريع العمل التى لم تنجز والمشكلات التى لم تحل تتراكم على مكتبه متذرعاً بعدم وجود الوقت الكافى للتعامل معها. فهل أسباب ذلك تعود إلى:

- إجراءات الحسابات الخاصة بالميزانية السنوية؟ أبدأ، ليس كذلك، فهذه الإجراءات لها تواريخ محددة لإنجازها.

- الاجتماعات الأسبوعية مع الرئيس أو مع مديرى الفروع؟ هؤلاء ليسوا جزءاً من عمله، فالمدير لن يقبل أو يؤيد ذلك.

- المفاوضات مع الأطراف الخارجية التى يتم التعاقد معها؟ وهذا غير ممكن، فلا يوجد شخص يعرف كيف يتم التصرف والتعامل معها.

- النشاطات والأعمال المرتبطة بتطوير الموظفين مثل مراجعة وتقويم الأداء واللقاءات التشاورية؟ ربما، ولكن كل هذه الأعمال ستكون فى حالة انتظار حتى تتم تسوية الأعمال الأخرى.

رغم أن معظم القادة يتفقون على أن الموظفين هم أهم مورد من موارد العمل، إلا أنهم يجدون أنه من السهل للغاية تأجيل الأعمال المرتبطة بتطوير الموارد البشرية مقابل الأعمال الأخرى التى يعتقدون أنها الأكثر إلحاحاً. فالأعمال الاستشارية المرتبطة بتطوير الأداء والتقدم الوظيفى أصبحت لا تأخذ أهمية تذكر فى قائمة أولويات المديرين. فالموظفون يجدون أنه من النادر إمكانية الاجتماع برؤسائهم. فهم قليلاً ما يرون رؤسائهم، ويتحدثون معهم بشكل أقل. فعندما يبادر الموظفون بطلب الاجتماع برؤسائهم، فإن الرؤساء لديهم القدرة على المروغة والتخلص من مثل هذه المطالب، ثم يقابلون أسئلة واهتمامات الموظفين بشيء من اللطف والكياسة، كأن يقولون لهم "انتظروا قليلاً" أو "دعنى أفكر فى ذلك".

إن هذا الموقف لا يعبر عن عدم رغبة القادة في تطوير وتلبية حاجات الموظفين، أو عدم الاهتمام بهذه الحاجات. فهم يعلمون أن المنظمات تدفع تكاليف عالية مقابل عدم الرضاء الوظيفي الذي يصيب العاملين نتيجة عدم توافر فرص التطوير الوظيفي لهم أو لعدم توافر عوامل التحدي في مجال العمل. فهم يدركون التكاليف التي ستتحملها المنشأة نتيجة توظيف موظفين جدد وتدريبهم على أساليب العمل. فهم يعرفون أن معدل التسرب الوظيفي العالي يضعف من الإنتاجية في المنظمة. وهم أيضاً يدركون أن التطور الوظيفي للعاملين سوف يوفر انسجاماً أفضل بين الموظفين وبين وظائفهم التي بدورها سوف تضاعف وتزيد من فاعلية الأداء، وترفع من معنويات الموظفين. ومع ذلك فالقادة لا يعطون تطوير أداء الموظفين الأولوية التي يستحقها في سلم اهتماماتهم. لماذا؟ استمع إلى هذه التعليقات المعتادة والسائدة من القادة:

- أعرف أنه يجب على أن أجتمع مع كل الأشخاص الذين رأسهم لأناقشهم في تطوير أعمالهم الوظيفية المستقبلية. وهذا شيء مثالي ورائع. لكن لدى (١٢) موظفاً يقدمون لي تقارير بشكل مباشر ويوجد العديد من الموظفين الذين يعملون معهم. فإذا كان المطلوب مني أن أجتمع بكل هؤلاء الموظفين، فإن ذلك سيكون عملاً هائلاً.

- أعتقد أنه يتناوب نوع من القلق عندما نرفع من مستوى توقعات الموظفين التي لا يمكن لنا تليبيتها، كأن نقول لهم مثلاً سوف نمنحهم ترقية وعلوات ومكافآت. فإذا بدأنا نتحدث عن أهداف التقدم الوظيفي للعاملين، فإننا سوف نفتح أبواباً يصعب علينا إغلاقها فيما بعد.

- أثناء الاجتماعات واللقاءات يقول أحدهم دعنا نتحدث عنك لمدة ساعة، هل ذلك يبدو عملاً قسرياً، ولكي أتشاور مع الموظفين العاملين معي، يجب على أن أكون أكثر تأهيلاً ومهارة في حقل الاستشارة المطلوبة. فأنا مخطط ومنظم، ولست مستشاراً.

- إذا كنا نريد أن نبدأ في عمل التطوير والتقدم الوظيفي، فلا بد أن يشمل هذا العمل جميع العاملين. وهذا سيحتاج إلى وقت أطول مما لدينا الآن: لذلك، فعلى الموظفين على الأقل أن يتعاملوا مع هذه القضايا على المدى المنظور بطرقهم الخاصة.

نقد العمل بدون تردد:

إن أساليب الأداء الإدارى المعاصرة فى منظمات الأعمال تعتمد بشكل كبير على قدرات ومواهب القادة القادرين على حفز الموظفين من أجل أن يقدموا أفضل ما لديهم أثناء تأدية أعمالهم. وكان هذا التوجه يتقلص فى محيط الإدارة الوسطى؛ وذلك نظراً لأن العاملين من القادة فى هذه الإدارة لديهم مسؤوليات أكثر ووقت أقل لى يخصصوه للتطوير والاعتناء بحاجات الموظفين الأساسية.

إن الموظفين لن ينتظروا القادة حتى يتوافر لديهم الوقت والمقدرة لى يقدموا ما يحتاجون إليه فى تطوير أعمالهم ومستقبلهم الوظيفى. فبإمكان القادة أن يستعينوا بالمختصين فى مجال تطوير الموارد البشرية ليقدموا لهم الاستشارات والآراء ليتمكن هؤلاء القادة من أن يدمجوا عامل التقدم الوظيفى للعاملين فى أعمالهم اليومية (الروتينية).

بعض القادة يؤدون مهمة التطوير الوظيفى بشكل طبيعى وتلقائى. فهم يتعرفون على احتياجات العاملين ورغباتهم من خلال المحادثات والمناقشات العرضية التى تحدث بينهم، أو من خلال ملاحظة العاملين أثناء تأدية أعمالهم. فالقادة فى هذه الحالة يقدمون تغذية مرتدة وآراء للموظفين تساعد فى تطوير أدائهم الوظيفى والمهنى. هؤلاء القادة يستغلون فرصة ما يسمى بـ "اللحظات التدريبية" أو "الفرص التدريبية" الآنية المتاحة التى تحدث خلال أداء العمل وفى إطاره، ومن ثم فتح المجال لآية استشارة قصيرة ذات قيمة ترتبط بتطوير أداء العمل. فهذه "اللحظات التدريبية" تساعد القادة فى تناول موضوع التطوير الوظيفى للعاملين من خلال ما هو متاح لديهم من وقت حتى ولو كان وقتاً قصيراً.

إن اللحظات التدريبية تمثل فرصة تلقائية وغير رسمية للتطوير الوظيفى. فاللحظات التدريبية لا تتكون من برامج ودورات تدريبية رسمية، أو تتعلق بإجراء استشارات مكثفة وعميقة بهذا الموضوع، ومع ذلك يمكن لهذه اللحظات التدريبية أن تقدم للمنظمة نتائج هامة ومثمرة للغاية.

ولكى يستغل القادة فرصة اللحظات التدريبية، فإن عليهم أولاً أن يدركوا فعلاً أن هناك حاجة ماسة للتطوير الوظيفى، وأن يلتزموا بصدق بهذا العمل ويتعهدوا بأدائه، وأن ينظروا إليه على أنه أسلوب لاستغلال واستثمار ما لدى الموارد البشرية من طاقات مكنونة

فى داخلها. ولكى يقوم القادة بهذا الالتزام، فإن عليهم أن يأخذوا فى الاعتبار ثلاث خطوات هامة هى: الاعتراف، وتحويل النظرية إلى فعل (أى ترجمة الأقوال إلى أفعال)، والتعبئة (وهى الدعم والمساندة للموظفين).

على المديرين أن يتعرفوا على الفرص العملية التى تتطلب منهم التدخل من أجل تقديم خدماتهم التدريبية فى هذه الأوقات المحدودة، ويمكن أن يحدث ذلك من خلال ما يقدمه بعض الموظفين من معطيات وإيماءات صادقة تشير إلى نشوء مثل هذه الحاجات.

كما أن المديرين بحاجة إلى أن يحولوا أقوالهم وأراهم إلى أفعال وذلك من خلال تخصيص وقت كافٍ للحديث مع الموظفين بطريقة تساعد كلاً منهم على "ما ينبغى معرفته" فيما يتعلق بالخيارات المتاحة التى يمكن أن تساهم فى التطوير فى المجال الوظيفى.

أخيراً، على المديرين أن يقدموا ويعرضوا ما لديهم من التعبئة والدعم والتأييد المناسب للموظفين فى هذه المرحلة. فعلى المديرين أن يقدموا المقترحات العملية أثناء تأدية العمل، لأن هذه الخطوة يمكن أن تساعد الموظفين فى تطوير أعمالهم.

ومن خلال هذه الخطوات الثلاثة، وفى حدود دقائق معدودة، فإن المدير يمكن أن يكون مصدراً محفزاً للعاملين ليتولى كل منهم تطوير نشاطاته وأعماله.

التعرف على الفرص:

يوجد خمسة مؤشرات أو تلميحات سائدة ومتعارف عليها يمكن أن يقدمها الموظفون لتساعد المديرين على معرفة الجوانب والمواقف التى تحتاج إلى "وقفات تدريبية".

أن يثبت الموظف أن لديه مهارة أو رغبة جديدة فى هذا المجال: السيدة لين تعمل سكرتيرة فى مجال معالجة الكلمات، قدمت إلى مديرها نشرة تتضمن مجموعة من المعلومات حصلت عليها من حاسبها الآلى. وهذا العمل الذى قامت به لين لا يمكن أن يقوم به إلا شخص متخصص بارع من قسم الحاسب الآلى فى الشركة. وقد علقت لين بهذا الصدد قائلة "كنت أعمل على بعض البحوث والنتائج فى برامج (الغرافيكس) الخاص بالرسومات والأشكال البيانية والرياضية من خلال طابعة الليزر".

فمثل هذه التلميحات والمؤشرات تدل على أن هذه الموظفة تعمل بجدية فى تطوير عملها وذلك من خلال اتخاذ خطوات جادة وهامة بهذا الخصوص. فقدمت نوعاً من التقييم الذاتى. إن معظم من يقومون بمثل هذه الأعمال تتغير أعمالهم أو وظائفهم أو أن يكون

لهم مستقبل وظيفي مختلف. فمن خلال مساعدتهم، يمكن صقل مهاراتهم وتمثيلها الأمر الذى سيؤدى إلى زيادة مساهمتهم وعطائهم للمنظمة، وهذا سوف ينعكس على رضائهم الوظيفي عن أعمالهم.

الموظف يحتاج إلى آراء وردود أفعال من مديره: السيد مارك مشرف جديد لوحدة المشتريات، قدم مقترحاً مفصلاً لإعادة تنظيم وحدة المشتريات التى يرأسها وإعادة توزيع المهام وظائفها. وقد ضمن مقترحه تخفيض النفقات فى الميزانية. وبعد عدة أيام من تقديمه لهذا المقترح إلى رئيسه سألها قائلاً: هل كان لديك الوقت للاطلاع على الأرقام فى الميزانية التى قدمت لك من أجل إعادة تنظيم الوحدة؟

إن الموظف الذى يطلب ردود أفعال أو تقييم مشروع يقدمه يمكن أن يهدف إلى التعرف على نقاط الضعف ومواطن القوة فى المنظمة أو فى مقترحه. فهو لا يسعى من عمله فقط أن ينال من رئيسه دفعة إلى الأمام. فهذا النوع من التلميح يشير إلى أن الموظف يقوم بعمل فعلى يتفحص من خلاله أوجه القصور فى أداء العمل، وهذا يمثل الخطوة الثانية الحاسمة فى التطوير الوظيفي.

فعندما يتعرف المديرون على اللحظات التدريبية هذه، فإنه يجب عليهم أن يقرنوا بين ردود أفعالهم على هذا النشاط المقترح بإمكانيات وقدرات الموظف، فهذا الإجراء يساعد الموظف على اكتشاف المجالات التى يمكن تحسينها وتطويرها.

الموظف يفكر فى التغيير فى المنظمة: السيدة ليندسى متخصصة فى برمجة الحاسب الآلى قالت لمديرتها ذات مرة لقد سمعت أن قسم الإعلانات فى المنظمة بصدد استحداث مكان وظيفي خاص بشبكة أعمالهم وتعيين مدير لهذا المنصب. فهل نشاط الإعلانات فى المنظمة ينمو بهذه السرعة، أو أن العديد من الأقسام والإدارات الحالية لديها الآن القادة المتخصصون فى هذا المجال؟

عندما يبدي الموظفون رغباتهم المشاركة فى إعادة الهيكل الإداري للمنظمة وتطويره، فإنهم بحاجة إلى توفير الفرص لهم التى تساعد فى دراسة التنظيم الإداري. فالقادة فى هذه الحالة يمكن أن يساعدوا الموظفين فى تشجيع اهتمامات الموظفين، ويحاولوا أن يوائموا ويوافقوا بين تطلعات الموظفين وبين الواقع التنظيمي وتوجهات وظروف هذا التنظيم. فيمكن للموظفين أن يستخدموا المعلومات التى يقدمها لهم القادة بهذا الخصوص؛ ليطوروا أعمالهم ووظائفهم التى يمكن أن تنقلهم فى النهاية إلى أمانة خارج

وحداتهم التنظيمية الحالية، في الوقت الذي سيقدمون إضافات وتحسينات لمواقفهم ووظائفهم الحالية أيضاً.

عندما يشعر الموظف أنه رجل مناسب في مكان وظيفي غير مناسب: السيد بارى يعمل مشرفاً على أعمال الرواتب، أصبح في الأونة الأخيرة هدفاً للكثير من الشكاوى المتعلقة بعدم إتقانه لعمله في الوحدة الإدارية التي يعمل بها. وعندما يوضح له مديره الأخطاء التي تحدث له في عمله، يرد قائلاً: "أعتقد أن هذه الغلطة حدثت بشكل عرضي. والطريقة الوحيدة لمنع أى خطأ مشابه في المستقبل تكمن في أن أكون مسؤولاً مباشراً وقريباً من الموظفين الذين يعملون معي، وأنا في واقع الأمر لا أريد أن أقوم بذلك. فهذا ليس جزءاً من عملي".

فعندما يقدم الموظف بعض التلميحات والمؤشرات التي تعبر عن عدم رضائه عن موقعه الوظيفي، فإن ذلك يعنى أنه يفكر في بعض الخيارات ولديه بعض الأهداف التي تتعلق بتغيير حاسم في تطوير عمله الوظيفي. فيمكن أن تكون إمكانيات الموظف وقدراته أعلى من متطلبات الوظيفة الحالية ومتفوقة عليها، فأصبح أعلى مستوى منها، أو أن الوظيفة نفسها لا تناسب رغباته ولا إمكانياته الشخصية. فإذا أخذ المدير هذه المؤشرات بعين الاعتبار، فإن ذلك يمكن أن يساعد في جعل الموظفين غير السعداء يجدون أمكنة ووظائف أفضل يمكن أن يبدعوا بها ويزيدوا من إنتاجيتهم.

الموظف الذي يبحث عن تطوير الفرص الوظيفية المتاحة: السيدة جولى تعمل مستشارة للعملاء الجدد في منشأة كبرى قالت لمديرها ذات مرة "بإمكانك الاعتماد علىّ في البقاء في هذه الوظيفة إلى الأبد. فأننا يمكن أن أكون مسؤولة عن تخطيط المشاريع ولا داعي لهؤلاء الموظفين الذين تم تعيينهم من خارج المنظمة".

معظم الموظفين الذين لديهم أهداف واضحة في عقولهم ولكنهم لا يعرفون كيف ينفذونها يحتاجون فقط إلى تشجيع قليل واقتراحات معينة لمساعدتهم في وضع خطط لتنفيذ هذه الأهداف التي ستعكس إيجاباً على أعمالهم وعلى أعمال المنظمة ككل، إلا أنهم لا يطلبون المساعدة بشكل ملح وصريح. ولذلك فإنهم يصابون بالإحباط.

فعلى المدير أن يدركوا أن هؤلاء الموظفين لا يبحثون عن التعاطف فقط، بل يسعون إلى وضع خطط للأعمال التي ينبغي القيام بها حتى يتمكنوا من تحقيق أهدافهم.

تحويل الدعم والتأييد من الأقوال إلى الأفعال:

هذه الخطوة تهدف إلى فتح الحوار وتأسيس الألفة والصلة بين المديرين والموظفين، فعلى المدير أن يترجم مواقفه من خلال القول "أنا لاحظت، أنا أهتم وأعتني بذلك". فمن خلال الدعم والاهتمام والعناية الجادة يمكن للمديرين أن يؤكدوا أنهم بالفعل أخذوا مبادرات وتلميحات الموظفين بعين الاعتبار وبشكل صحيح، وأنهم أثبتوا فعلاً رغبتهم في تحقيق ما يطمح إليه الموظفون.

يحتاج بعض الموظفين إلى إجابة مختصرة من رئيسه بخصوص مبادراته التي تحتاج إلى لحظات ووقفات تدريبية - فهم بحاجة إلى تأكيد أن هناك دعماً من القيادة لما يطرحونه من آراء، ولذلك سيكون لديهم الحافز لكي يواصلوا تطوير أدائهم الوظيفي بأنفسهم. أما البعض الآخر من الموظفين فهم يحتاجون إلى مساعدة إضافية لتوضيح لهم كيفية إدارة طاقاتهم ومواهبهم وتطوير أعمالهم. وفي كلتا الحالتين، فإن مرحلة الدعم من قبل المديرين والتأكيد على الالتزام بما يقدمه الموظفون لهم لا يعنى تقديم الحلول من قبلهم، وإنما مطلوب منهم مساعدة الموظفين في تحديد أهدافهم واحتياجاتهم. والآن سوف نأخذ أمثلة على كيفية مساندة المديرين وتبنيهم لأفكار الموظفين وتحويلها إلى واقع عملي من الأمثلة السابقة.

مهارة أو رغبة جديدة: عندما قدمت السيدة لين مشروع الحاسب الآلي البياني الجديد إلى رئيسها، كان يجب على الرئيس أن يستغل مثل هذه اللحظة التدريبية والفرصة الذهبية التي أبرزت بها السيدة لين موهبتها ويقول لها "هذا شيء جيد بالفعل، هل هو عمل ترغبين أن تضاعفي مجهودك فيه؟" أو كان بإمكانه أن يقول لها "هذا عمل جيد، أنا لم يكن لدى فكرة أن لديك ميولاً في مجال الرسومات البيانية والرياضية المصممة بالحاسب الآلي (الغرافيكس)". فهذا النوع من الإجابة المختصرة يعطى الموظف انطباعاً بالموافقة ويتيح له الفرصة أن يناقش مع مديره ما لديه من رغبات ومهارات وميول. فيجب على المدير أن يتخلص من الموقف السلبي عندما يقدم له الموظفون بعض الإشارات والتلميحات التي تعبر عن طاقاتهم ومواهبهم. فيحب على المدير ألا يقول للموظف في مثل هذه المواقف "شكراً لك، يمكن أن تستخدم ذلك أو تطبق هذا العمل بنفسك".

تقويم التغذية المرتدة: عندما سأل السيد مارك رئيسه في العمل عما إذا كانت قد راجعت أرقام الميزانية في مشروع إعادة تنظيم الوحدة الذي يرأسها، كان يجب على

الرئيسة أن تجيبه بما يلي "أنا أفضل أن استخدم ميزانية البرامج التي اقترحتها أكثر من ميزانية النفقات. ما هي العناصر أو الخطوات التي يجب اتباعها لكي تؤدي وتنفذ أفكارك بشكل أفضل في الواقع العملي؟" أو كان بإمكانها أن تقول له، "إن مشروع الميزانية الذي قدمته يبدو فعلاً عملاً جيداً من قبلك ويعكس فكر الإداري المتطور".

فهذا الموقف الإيجابي من الرئيسة يمكن أن يتيح للسيد مارك أن يناقش هذا الموضوع ويحفزه إلى طرح مواضيع وقضايا وظيفية خاصة أخرى تتعلق بالمهارات التي يرغب في تطويرها وتحسينها في عمله. ويمكن أن تنفتح أبواب الحوار بسهولة أو أن ربود أفعال المديرية كانت سلبية.

فلو قالت على سبيل المثال. "لقد ألقيت نظرة سريعة إلى التقرير الذي تقدمت به، إنه يبدو جيداً".

التغيير من داخل المنظمة: عندما سألت السيدة ليندسي عما إذا كان العديد من الإدارات تتضمن مديراً لكل منها، كان بإمكان مديرها أن يقول لها "إن أقسام المبيعات والبحوث لها مديرون خاصون بها، وأعتقد أن بقية الأقسام سوف تنحوي نفس الأقسام الأخرى" أو كان بإمكانه أن يقول لها "نحن نعمل وننمو وسنصل إلى هذا الهدف. فنحن نسير في نفس اتجاه اقتراحك. فهل هذا الأمر يستهويك ويجذب انتباهك؟" فهذا النوع من التجاوب وردود الفعل يقدم المعلومات والفرصة المطلوبة للموظف لكي يؤكد على رغباته في مجالات عمل أخرى في المنظمة. لكن لو أن مدير السيدة ليندسي قال لها ببساطة "أنا لست متأكداً من ذلك، يمكن أن تتأكدى من قسم شئون العاملين". فإن اللحظات أو الفرص التدريبية في هذه الحالة سوف تفقد ولا يستفاد منها.

الموظف المناسب في الوظيفة غير المناسبة: عندما قال السيد بارى إنه ليس من مسؤولياته الوظيفية منع الأخطاء في العمل من خلال الإشراف اللصيق والمباشر على موظفيه، كان بإمكان مديره أن يرد عليه قائلاً "ما هي الوظائف التي تعتقد أنها ذات أهمية بالغة في عملك الحالي؟" أو كان بإمكانه أن يقول له "لماذا أنت لا ترغب أن تراقب وتشرف على موظفيك بشكل قريب ولصيق؟"

إن الفائدة الأساسية من التغذية المرتدة الإيجابية للمدير هي فتح المجال للموظف أن يناقش أفكاره معه من أجل أن يتعرف ويحدد مصدر المشكلة. فهل الموظف في هذه الحالة في حالة ملل، أو ليس لديه الرغبة في العمل؟ أو هل الموظف تنقصه المعرفة أو التدريب

اللازمين لأداء عمله بشكل فعال؟ فالمدربون بحاجة إلى أخذ مثل هذه المواقف باهتمام ومواجهتها وألا يتعاملوا معها بأسلوب اللامبالاة وعدم الاهتمام أو بتعليقات غامضة غير مفيدة، كأن يقولوا مثلاً (أنت عليك أن تحاول إلغاء مثل هذه الأخطاء المستمرة).

البحث عن فرص للتطوير: عندما أبلغت السيدة جولى مديرها أنها تعتقد أن نقص خبراتها يمكن أن يحول دون القيام بعمل المخططة للمشروع، كان يمكن لمديرها أن يقولها لها يمكن تطبيق بعض خبراتك فى مجال عملك الحالى على المشروع المقترح مع أخذ تدريب إضافي فقط فى المجال المطلوب تطويره أو كان بإمكانه أن يقول لها إذا كنت جادة فعلاً فيما تقولينه، فإنه يمكن أن يكون لدينا بعض الأساليب التى يمكن أن تكسبك خبرة استشارية. فمثل هذا الجواب يمكن أن يجعل السيدة جولى تدرك أن مديرها يقف إلى جانبها ويدعم رغباتها وأهدافها التطويرية.

إن تحويل الأفكار والنظريات والأقوال إلى واقع وأفعال ملموسة يحتاج إلى التزام وتعهّد وتعاون جاد وصادق من المديرين وذلك لجعل هذه الأفكار تستثمر وتطور، وهذه الأفكار والآراء لا تحتاج إلى علاقات متبادلة ومكثفة بين الموظفين للبحث عن كل القضايا وتقديم جميع الحلول لها.

حتى لو أن المدير قرر أن يتوقف عن هذه الخطوة، فإن تحويل الأقوال إلى أفعال يمكن أن تقدم مساهمة قيمة للموظف حتى يستطيع أن يطور عمله من ثم يطور نفسه ومنظّمته.

تشجيع و(تعبئة) الموظف:

عندما يتعرف المدير على المؤشرات والتلميحات الأساسية الصادرة من الموظفين المتعلقة بتطوير وظائفهم، ومن ثم يفتح المجال لمناقشة آرائهم وأفكارهم، فإنه بهذا الأسلوب يعبئ ويدعم الموظف ويقدم له خدماته من خلال اقتراح بعض الخطوات التى تساعد على تطويره وظيفياً.

فعلى المدير فى هذه المرحلة أن يكون صريحاً ودقيقاً ومحدداً. فالتعبئة والتأييد تجعل الموظف مسؤولاً عن تطوير عمله ووظيفته، وتساعد فى أن يركز على الخطوات الواقعية والعملية. وفيما يلى بعض الأساليب التى يمكن أن يستخدمها المدير التى تنطبق على الحالات السابقة من أجل تعبئة وتشجيع الموظفين.

- بعد أن تعرف مدير السيدة لين على مهاراتها الجديدة فى رسومات الحاسب الآلى (الغرافيكس) وتأكد من رغبتها، كان بإمكانه أن يقول لها "قد يكون لديك الرغبة فى حضور حفلة ستييف التقاعدية لتستفيدى من هذه الحفلة فى تدعيم مواهبك" أو كان بإمكانه أن يقول لها "لماذا لم تطلبى من مايكل أن يوضح ويشرح لك البرامج البيانية الحاسوبية الجديدة التى يمكن أن تتعلميها وتستفيدى منها فى مشروعك التطويرى؟".

- بعد أن طلب وتلقى السيد مارك التغذية المرتدة من مديره فى مقترحه الخاص بتطوير الميزانية، كان بإمكان مديره أن يقترح عليه ويقول له "دعنا ندرج هذا المقترح فى جدول أعمال الاجتماع الإدارى القادم حتى تستطيع أن توضح للمشرفين والمديرين الآخرين كيف يمكن لميزانية الأداء أن تساعدكم" أو كان بإمكانه أن يقول "لماذا لا تضع ميزانية وحدتك الإدارية هذه السنة لأراجعتها، بدلاً من أن أضعها بنفسى؟".

- بعد أن عبرت السيدة ليندسى عن رغبتها فى تصميم مواقع إدارية لشبكة الحاسب الآلى داخل المنظمة، كان بإمكان مديرها أن يدعمها وأن يشجعها من خلال قوله "إذا كنت تفكرين بهذا العمل من أجل نفسك، فإنه بإمكانك أن تتحدثى مع السيدة جين هنتر التى تعمل أخصائية فى إدارة الحاسب الآلى، وتتطلى على المتطلبات التدريبية لمثل هذه الوظائف". أو كان بإمكانه أن يقول لها "إن تعيين مدير لشبكة الحاسب الآلى هو عمل قد يكون فرعنا بحاجة إليه فى النهاية أيضاً. لماذا لا تتحدثين إلى بعض مديرى شبكة الحاسب الآلى فى فروع إدارية أخرى ومن ثم كتابة مقترح يقدم لى متضمناً مراحل العمل بهذا المشروع؟".

- بعد أن أكد بارى لمديره أنه ليس فى موقعه الوظيفى المناسب، كان بإمكان مديره أن يقول له "أنت لديك إمكانيات وقدرات خاصة، قد نكون بالفعل لم نستثمر ونستغل مهاراتك ومواهبك بطريقة تتناسب مع رغباتك وتطلعاتك. إذا علمت قائمة بمواهبك ومهاراتك ورغباتك، فسوف أراجعتها معك وأنظر إلى ما يمكن أن نفعله معاً لتحسين وضعك الوظيفى والإدارى".

- بعد أن أوضحت السيدة جولى أنها لا تستطيع أن تتصرف وتحدد إستراتيجيات لإنشاء وتطوير الفرص الوظيفية التى ترغب فيها، كان بإمكان مديرها أن يقول لها، "يجب أن تكونى على علاقة بالسيد ألن بشكل جيد عندما كان يخطط لمشروع دراسته الجامعية. لماذا لا تتحدثين معه عن الكورسات والمشاريع التى يعرفها حتى تساعدك فى أن تتعلمى

منها مكونات هذه المشاريع، ثم تضعيها في مسودة قائمة وتقدميها لى حتى تتمكني معاً من مراجعتها ونظري إلى يمكن أن نفعله أو كان بإمكانه أن يقول لها لو كنت في مكانك، لقمي بمراجعة بعض الأوصاف والمسؤوليات الوظيفية المتعلقة بوظائف التخطيط لتتأكد من المؤهلات المطلوبة لمثل هذه الوظائف المتخصصة، من ثم تتكون لديك الفكرة بشكل دقيق عن الفجوات بين قدراتك ومواهبك الحالية وبين ما تحتاجين إليه من مؤهلات لتؤدي العمل المطلوب والمقترح بشكل صحيح.

إن تثقيف ودعم الموظفين وتأييدهم في مشاريع تطوير أعمالهم يحتاج إلى وعي وتفكير خلاق أكثر من كونه يحتاج إلى وقت يقضيه المدير في هذا العمل. فخلال هذه المرحلة يجب على المدير أن يقدم للموظف بعض المقترحات العملية الواضحة التي تمكنه من الاعتماد عليها والعمل بموجبها. وعلى المدير أيضاً أن يثبت ويبرهن بالأفعال لا بالأقوال فقط أن الرغبة الصادقة تتوافر لديه لتطوير الاحتياجات الوظيفية للعاملين، وأن لديه الرغبة كذلك في المشاركة.

استغلال اللحظة (الفرصة):

يمكن أن تصبح اللحظات (الفرص) التدريبية أثناء التطبيق عملية روتينية للقادة، وأن يصبح هذا العمل جزءاً من غرائزهم وفطرتهم إلى حد كبير. واستغلال اللحظات أو الفرص التدريبية. يخلق بيئة عمل تهتم بالعاملين وتزيل عنهم إحباطاتهم المستمدة من العمل والمتعلقة بالتطوير الوظيفي الحالي أو أي وظيفة أخرى مرتبطة بالمستقبل.

ويمكن أن تشمل اللحظات والفرص التدريبية تلبية احتياجات الموظفين المرتبطة بالرضا الوظيفي والاحتياج التنظيمي من أجل الاستغلال والاستثمار الأمثل لمواهب الموظفين. فهذه الأعمال الموجهة والهادفة تمكن المديرين من استغلال الفرص للتطوير الوظيفي خصوصاً إذا كانت المناقشات المكثفة واللقاءات والاجتماعات الخاصة بالتخطيط متاحة ومتوافرة.

إن تطبيق مشروع استغلال اللحظات والفرص التدريبية المرتبطة بالتطوير الوظيفي قد يحتاج إلى خمس دقائق إضافية فقط من المناقشات أثناء اجتماعات المديرين، ولكن يمكن لهذا النقاش أن ينشئ شراكة مباشرة بين المدير المهتم بهذا الأمر (والذي يبدو أنه مشغول

لـلـغاية) وبين الموظفين الذين يحتاجون إلى مساعدة وإلى تشجيع وتحفيز للتركيز على أهداف التطوير الوظيفي لوظائفهم ولنظمتهم.

سيرة المؤلفة:

بيفرلى كاي: هي رئيسة المنظمة الدولية لأنظمة تطوير العمل. وقد استخدمت برامجها للتطوير وخبراتها في هذا المجال من قبل عدة شركات ومنظمات كبرى مثل أمريكان إكسبرس، داودر كروينغ، شيفرون، كريسزلر، ناشينوال بانك، نورتل، ماريوت إنترناشيونال، ومجموعة سيرز. تعتبر بيف كاتبة مغرمة بالكتابة ذات إنتاج فكري غزير ومحاضرة عامة مشهورة كما أنها استشارية إدارية.

أصدرت في بداية عام ١٩٨٠ كتابها الكلاسيكي (القمة ليست الطريق الوحيد)، الذي تتنبأ به كيف يمكن للمستقبل الوظيفي للشخص أن يتأثر من خلال الانتقال والتحريك إلى مزيد من التنظيمات الأفقية غير الهرمية. كان آخر بحوثها يهتم بالإستراتيجيات الإدارية للحفاظ على الموظفين ذوي الكفاءات والمواهب الخاصة والتميزة. كما أنها شاركت مؤخراً في تأليف كتاب بعنوان أحبهم أو اخسرهم: جعل العاملين يستمرون في المنظمة).

حصلت السيدة بيف على أوسمة تكريم عديدة منها وسام الجمعية الأمريكية للتطوير والتدريب وذلك في مجال التطوير الوظيفي الوطني. كما نالت حديثاً أفضل أوسمة التطبيق من (إيه إس تى دى) لجهوداتها العملية الدولية في مجموعة Dow Corning. تحمل السيدة بيف درجة الدكتوراه من (يوسى إل إيه) كما درست الماجستير في التطوير التنظيمي في كلية Sloan للإدارة في معهد ماساتشيوست للتقنية (إم آى تى). وقد أصدرت موادها العملية المتعلقة بتطوير العمل من قبل مجموعة كارير سيستم إنترناشيونال (الأنظمة الدولية للتطوير الوظيفي) في مدينة سكرانتون، في ولاية بنسلفينيا.

الجزء الرابع

الأساليب العملية والتطبيقية فى التدريب

يقدم المؤلفون فى هذا الجزء خلاصة وافية للتطبيقات الجيدة للتدريب، ويشرحون كذلك أوجه القصور والمعوقات الأساسية فيه التى تواجه هذه التطبيقات.

يشير كل من بول هيرسى وروجر شيفالير إلى أن التدريب يعتبر عملاً وظيفياً متغيراً، وقدموا بهذا الخصوص نماذج تدريبية تربط كل نمط وسلوك قيادى معين بمواقف واحتياجات تدريبية محددة. أما فيكتوريا غثرى وجون إلكسندر فقدما ما يعرف بـ (إجراءات المرشد) التى تمثل منهجاً للتطوير الشخصى من خلال مساعدة شريك آخر له خبرة عالية فى هذا المجال، ومن ثم مقارنة هذا النموذج أو المنهج مع أنواع أخرى من مناهج التدريب.

أما السيد آلن فايل فهو يتناول بعض نقاط الضعف التى ترتبط عادة بإجراءات اتخاذ القرار فى المنظمة، ومن ثم يقدم للقارئ وجهة نظر شاملة ومتكاملة عن الأسباب التى تجعل الموظفين يحتاجون إلى التدريب. كما أن السيد بيرت ديكير يعرض نموذجاً قيماً آخر للتدريب، يتضمن هذا النموذج التطبيقى الأسلوب المعروف بـ (٣×٣) الذى يتعامل ويعالج أهم الخصائص والسمات المتعلقة بالقيادة. أما السيدة جودث إم بارديوك فطرحت هذا الموضوع من وجهة نظر استشارية، وقدمت بعض الأنواع والوسائل العملية التى يمكن أن تستخدم فى التدريب. كما أنها قدمت مراجعة وتغطية شاملة لثمانى مهارات اتصال بالغة الأهمية أثناء عملية تدريب القادة. كما أن السيد ديفيد نوير طرح بعض المقترحات التى تبحث وتهتم بموضوع تدريب القادة، وقدم لنا بعض التحذيرات التى تساعدنا فى تجنب أهم العوامل المعيقة لعمل التدريب.

الفصل الثاني والعشرون

القيادة الوظيفية والتدريب العملي الخاص بالأداء

باول هيرسى وروجر شيفالير:

أصبحت إجراءات تقويم الأداء الوظيفي في كثير من المنظمات عملاً دورياً مكرراً أكثر من كونها إجراءات مستمرة أو عملاً دائماً ومتكاملاً. وقد قلصت تطبيقات هذا العمل حتى أصبحت تحدث مرة واحدة في السنة، وهذا العمل يمكن وصفه بشكل دقيق بأنه يشبه عمل تشريح الجثة. فمن ضمن التحديات أيضاً التي تعاني منها هذه الإجراءات أنها في الغالب تحدث أثناء اجتماعات تقييم الأداء حيث لا يستطيع القادة والمشرفون في مثل هذه الاجتماعات التخلص من أحكامهم وأدوارهم (القضائية) المسبقة على الأشياء، الأمر الذي يحد من قدراتهم بالفعل في تحسين أداء الموظفين العاملين معهم ويشرفون على أدائهم.

ونتيجة لذلك، نجد أن الأداء الوظيفي والإداري أصبح مقصوراً على تلبية احتياجات المنظمة المتعلقة بالتزود بالمعلومات الضرورية لاتخاذ قرارات إدارية لغرض الترقية وإنهاء عقود العاملين وقرارات العلاوات والزيادات المالية والتدريب. ولكن ماذا عن احتياجات الموظف وأهدافه وتوقعاته وتحديد أوقات معينة لتزويده بأراء ورود أفعال عن أدائه؟

إن أنوار ومهام الرؤساء التنفيذيين يجب أن تتضمن ثلاث مراحل واضحة ومحددة للتعامل مع موضوع تقييم أداء العاملين الذين يعملون معهم ويشرفون عليهم مباشرة. هذه المراحل هي: الإعداد والتحضير، التنفيذ، والمراجعة. وهذه المراحل موضحة في الشكل رقم (٢٢ - ١).

ففي بداية عملية التدريب الخاص بالأداء الوظيفي، لابد أن يكون العاملون مستعدين لذلك من خلال تحديد الأهداف والتوقعات بشكل واضح لكل مرحلة إدارية. وفي هذا النقطة، فإن كلاً من الوسائل (النشاطات) والنهايات (النتائج) يجب أن تحدد ويتم التعرف عليها وتناقش ومن ثم توضع معايير للأداء.

الشكل رقم (٢٢ - ١) نورة تقييم الأداء



فيما يتعلق بأداء الموظف الجديد أو الموظف الذي يتسم أدائه بالضعف، فإن هناك حاجة للاتصال الفاعل معه لتحديد أهدافه وتوقعاته وما يحتاج إليه من نشاطات عمل معينة تؤهله لتحسين ورفع أدائه (كان يتعلم مثلاً مهارات معينة أو أن يكون عضواً بارزاً في فريق عمل أو أن يتعامل مع العملاء باحترام) وكذلك الحصول على نتائج عمل معينة مثل (إنجاز مشروع معين، تقديم تقرير أو تحقيق أهداف محددة).

أما الأشخاص الناجحون وذوو الخبرات في هذا المجال، فيجب أن يكون التركيز على النتائج، مع إتاحة الفرصة للموظف صاحب الخبرة بالمشاركة في تحديد النشاطات المطلوبة لإنجاز الأهداف، وكذلك وضع الأهداف الفعلية إذا كان ذلك ممكناً.

وأثناء كل مرحلة من مراحل التقويم الوظيفي، يجب أن يكون هناك إشراف على الأداء، والحصول على ربود أفعال من الآخرين المتصلين بالموظف ومن ثم مراجعة النتائج وفق ما وضع من أهداف. بعد ذلك يقدم ربود أفعال لكل موظف عن أدائه في أوقات مناسبة، ومن ثم موازنة وتعديل نشاطات الموظفين وأعمالهم وأهدافهم إذا كان ذلك ضرورياً. لا بد أن يكون تركيز ربود الأفعال على أداء الموظف وإعادة التأكيد والتطبيق على ما تم إنجازه بشكل صحيح، وكذلك التعرف على الجوانب التي تحتاج إلى تطوير.

وخلال مرحلة تقويم الأداء الوظيفي، على المدير أن يغير في الأهداف متى كان ذلك ضرورياً. كما يجب مراجعة وفحص النشاطات لئتم التأكد من أنها تساهم وتساعد في إنجاز الأهداف. ونظراً لأن معظم المديرين والمشرفين يرأسون في العادة العديد من الموظفين الذين يقدمون لهم تقارير مباشرة، ونظراً أيضاً لأن دورة تقييم الأداء الوظيفي ستكون طويلة تصل إلى سنة، فإنه من المهم أن يحتفظ المديرين بملفات مكتوبة يوثق فيها تقييم الأداء الوظيفي لكل موظف.

المرحلة الأخيرة لعملية تقييم الأداء الوظيفي تتطلب الحصول على تغذية مرتدة وآراء ويكون ذلك من خلال اجتماع تشاوري ينهى المرحلة الأولى ويمهد لبداية المرحلة التي تليها. إنه من المفيد أن يطلب من كل موظف أن يقدم تقييماً ذاتياً مكتوباً لأدائه الشخصي يوضح من خلاله إنجازاته ومواطن قوته ونقاط ضعفه. فهذا الأسلوب يلزم الموظفين بتقويم أدائهم بأنفسهم في الوقت الذي يقدمون للمدير رؤية فيما يعتقدونه في هذه المرحلة.

القيادة الوظيفية،

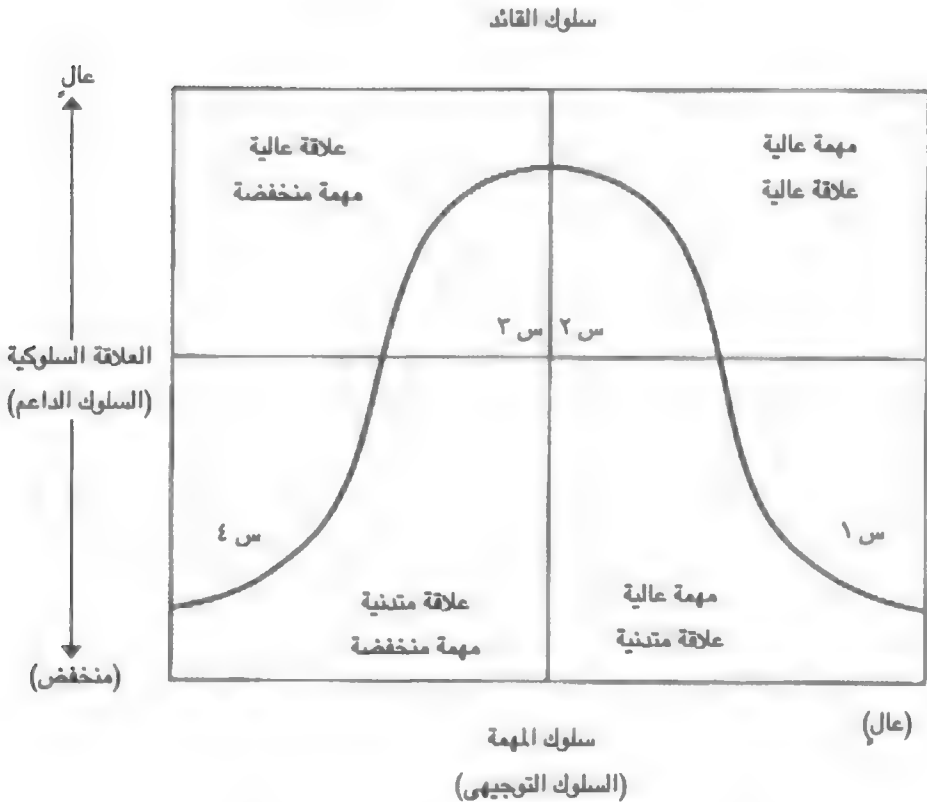
يمكن أن يستخدم أسلوب القيادة الوظيفية كإطار عمل يزود القادة بالإرشادات والتعليمات التي يحتاجون إليها للتدريب موظفيهم خلال الدورة الشاملة لتقييم الأداء والتدريب عليه. فخلال الاجتماع المبدئي للتقييم، تساعد القيادة الوظيفية القائد على تحديد درجة مساهمته ومشاركته في إجراءات التخطيط ووضع الأهداف. وخلال الفترة المتبقية، ترشد القيادة الوظيفية القائد في كل لحظة تفاعل واتصال مع الموظف الذي يعمل معه.

فالفكرة الأساسية للقيادة الوظيفية تركز على أن القادة يجب أن يكتفوا ويؤثروا ويعملوا من أساليبهم القيادية مع مستوى استعداد وميول ورغبات الموظفين الذين يتعاملون معهم ويرأسونهم. وهذا الاستعداد والميول لدى الموظفين يعنى القدرات والرغبة في تنفيذ أية مهمة يكلفون بأدائها. فالقيادة هي من المهام السلوكية (التوجيه) والسلوك القيادي (الدعم) المقدم من القائد (انظر الشكل رقم ٢٢ - ٢).

وتتطبق نفس المبادئ على أدوار ومهام القائد في إجراءات التقييم والتدريب الخاصة بالأداء الوظيفي. فلكي يكون القادة فاعلين ومؤثرين، فإن عليهم أن يكتفوا طرقهم وأساليبهم التي يتبعونها في التعامل والتشاور مع موظفيهم بحيث يكون ذلك مستنداً

ومعتمداً على درجة ومستوى وميول ورغبات الموظفين واستعدادهم لتنفيذ أى مهمة متوقعة منهم. فالتدريب الخاص بالتنفيذ يعتبر تطبيقاً فريداً ومميزاً للقيادة الوظيفية التى ترشد القادة فى أعمالهم اليومية مع موظفيهم.

الشكل رقم (٢٢ - ٢) نموذج القيادة الوظيفية



عالي	معتدل		منخفض
٤	٣	٢	١

استعداد الموظف

س: مقتبس من مركز دراسات القيادة. جميع الحقوق محفوظة ١٩٨٥م.

يلاحظ من الشكل أن نقطة (ر١) تمثل أدنى استعداد ورغبات لفريق العمل أو للموظف المكلف حيث لا يكون لدى أى منهم الاستعداد أو الرغبة أو القدرة على أداء أية مهمة كلفوا بها من قبل قاداتهم. وكما هو موضح في الشكل (٢٢ - ٢)، فإن الأسلوب القيادي المفضل في هذه الحالة هو الذى تمثله العلامة (س١) وهو الذى يقدم قدراً عالياً من المهمة السلوكية (التوجيه) وقدراً قليلاً من السلوك القيادي (الدعم). كما أن مستوى الاستعداد التالى في الشكل الذى تمثله النقطة (ر٢) يمكن وصفه بأن الموظف لديه الرغبة فى الأداء ولكنه غير قادر عليه. والأسلوب القيادي المناسب المحدد فى (س٢) يوضح أنه يوجد قدر عالٍ من السلوكيات المتعلقة بكل من المهمة والعلاقة.

أما مستوى الاستعداد والرغبة لدى الموظفين الموضح فى نقطة (ر٣) فيمكن وصفه بأن الموظف قادر على الأداء ولكن لا تتوافر لديه الرغبة فى إنجازه: لأن هذا الموظف إما أنه يفتقر إلى الثقة بالنفس أو بالالتزام والاهتمام بالعمل وأخذة مأخذ الجد. والأسلوب القيادي المناسب المحدد فى النقطة (س٣) يتعامل مع الحالات التى تتسم بطبيعة نشاطاتها بقدر عالٍ من السلوك القيادي وقدر قليل من السلوك المرتبط بأداء المهمة المحددة. ويتحدد المستوى الأعلى لاستعداد وميول ورغبات فرق العمل أو الموظفين لكى يؤدوا مهمة محددة عند نقطة رغبتهم فى أداء المهمة والقدرة على أداء هذه المهمة وهذه المستوى ممثل فى النقطة (ر٤). فالأسلوب القيادي المناسب لهذه الحالة هو بذل قدر قليل من السلوك المرتبط بالمهام والقيادة.

إن نموذج القيادة الوظيفي يقدم إطار عمل يمكن من خلاله تشخيص مواقف وظيفية وعملية مختلفة، ثم يصف أسلوباً ونمطاً قيادياً محدداً يتناسب معه ويحقق له أعلى درجات النجاح. فاستخدام هذا النموذج يمكن أن يجعل القادة والمشرفين أكثر فعالية: نظراً لكونه يوضح لهم العلاقة بين اختيار أساليبهم القيادية وميول ورغبات موظفيهم لأداء المهام المكلفين بها. كما أن القيادة الوظيفية تعتبر أداة قوية وفاعلة للمشرفين والرؤساء لكى يستخدموها فى إجراءات التدريب.

الدليل الخاص بتنفيذ التدريب:

إن الدليل الخاص بتنفيذ التدريب هو عامل مساعد للأداء يشرح ويوضح الإجراءات الكفئة ذات الفعالية التى تستخدم فى المقابلات الشخصية الرسمية وكذلك فى أثناء

الاستشارات وفي المواقف والحالات التدريبية. فهذا الدليل مقسم إلى مرحلتين تركزان على تقييم استعداد الموظف وميوله ورغباته في أداء العمل ثم اختيار الأسلوب القيادي المناسب للتعامل معه. فالمرحلة الأولى تستخدم الأساليب التدريبية التي تحمل الأرقام (٤، ٣، ٢) من أجل الإعداد والتحضير وإتاحة خطوط وقنوات الاتصال مع الطرف الآخر (الموظف) ومن ثم تشخيص مستوى استعداده وميوله لأداء المهام الضرورية لنجاحه في العمل.

فخلال فترة الأداء، يشعر الموظف بالنمط القيادي الذي يحمل رقم (٤)، وخلال هذه المرحلة يلاحظ القائد، المدير عمل هذا الموظف ويدققه ويحلله ويتابع تنفيذه. فالموظف في هذه المرحلة يستمر في تطبيق وتبني قدر قليل من التوجيه والدعم من المدير في الوقت الذي يستعد المدير لعقد اجتماعات تشاورية لمراجعة ومناقشة المواضيع ذات العلاقة مثل سجلات الأداء لهذا الموظف في هذه المرحلة ومتابعة المدخلات والمعلومات الخاصة بأدائه بعد انتهاء فترة التدريب له.

ففي بداية الاجتماع، ينتقل القائد إلى النمط القيادي الذي يحمل رقم (٣) والذي يحث على زيادة الدعم من خلال بناء أواصر المحبة والألفة والوثام مع الموظف وذلك لغرض فتح قنوات الاتصال معه والتأكيد عليه لتطبيق معطيات التنفيذ الإيجابي السليم. ففي هذه الخطوة، يعمل القائد من أجل تقييم وجهة نظر الموظف لأدائه من خلال طرح أسئلة محددة عليه والحصول على أجوبة منه.

ثم بعد ذلك ينتقل القائد إلى النمط القيادي الذي يحمل رقم (٢) الذي يركز أثناء النقاش على الأسئلة المباشرة من أجل الحصول على مزيد من وجهات النظر عما يراه الموظف في أدائه والتعرف على كيف يتصرف هذا الموظف تجاه نقاط الخلل والضعف في أدائه. ففي كل مهمة حاسمة وذات أهمية لنجاح الموظف، يجب على القائد أن يحدد ويقيم مستوى استعداد وميول الموظف لها (من حيث القدرة والرغبة) التي تساعد القائد في اختيار أفضل الأساليب القيادية التي يمكن أن يستخدمها في هذه الحالة. ومرحلة التقييم هذه موضحة في الشكل رقم (٢٢ - ٣).

الشكل رقم (٢٢ - ٣) تقييم استعداد وميول الموظف

تقييم استعداد وميول الموظف		
س٤: الإعداد علاقة منخفضة مهمة متدنية	س٣: التقويم علاقة عالية مهمة متدنية	س٢: الفحص والتشخيص مهمة عالية علاقة عالية
١ - راجع، لاحظ، افحص، وتابع الأداء.	١ - بناء علاقة ودية مع الموظف، وثقة وقوة شخصية.	١ - ابدأ في النقاش مع التركيز على الأسئلة.
٢ - راجع سجلاتك الخاصة بالأداء وكذلك المدخلات المتعلقة بأداء الموظف.	٢ - عقد اجتماع لطرح الأسئلة والأجوبة المحددة (المفتوحة والمغلقة).	٢ - تعرف على مستوى استعداد الموظف وميوله لكل حالة.
٣ - حدد أهدافاً استشارية/تشاورية وكون إستراتيجية عمل.	٣ - تعرف واعترف بالقضايا والمشكلة المطروحة.	٣ - اختر النمط القيادي المناسب.

بعد أن يقوم القائد بتقييم استعداد ورغبات الموظف لأداء كل مهمة ذات أهمية للعمل، يبدأ في اختيار النمط القيادي المناسب لها وذلك بناءً على مستوى استعداد وميول الموظف حسب الرسم البياني الذي أعده القائد لهذا الغرض. فبناءً على نموذج القيادة الوظيفي، فإن المهام والوظائف ذات الأهمية العالية يجب أن تحدد بوضوح قبل أن يحدد مستوى استعداد وميول الموظف لها.

يمكن أن يأخذ استعداد الموظفين لأداء المهام والوظائف عدة مستويات وذلك حسب تعدد المهام التي تتكون منها وظائفهم. فعندما يتم تحديد مستوى الاستعداد والرغبات للموظفين، فإنه يتم بعد ذلك اختيار الأسلوب القيادي الذي يتشابه ويتطابق بدرجة عالية وإلى حد كبير مع هذا الاستعداد وذلك الغرض، ثم يبدأ عمل القيادة بهذا الخصوص. وبعد التدخل المبدئي من قبل القائد، وإذا استجاب الموظف بطريقة مناسبة، يمكن للقائد أن ينتقل للنمط القيادي التالي لكي ينمي ويطور أداء الموظف بشكل أكبر وأفضل. إن الذي يتناسب إلى حد كبير مع مستوى استعداد وميول ورغبات الموظف لأداء عمله موضح في الشكل رقم (٢٢ - ٤).

الشكل رقم (٢٢ - ٤) اختيار الأسلوب القيادي الذي يلائم رغبة وميول الموظف

تقييم استعداد وميول الموظف			
س١: يصف مهمة عالية علاقة منخفضة	س٢: ينشئ ويطور مهمة عالية علاقة عالية	س٣: يؤكد ويطبق علاقة عالية مهمة منخفضة	س٤: المتابعة علاقة منخفضة مهمة منخفضة
١- يوصل أهدافه وتوقعاته بكل وضوح. ٢- يوضح الأدوار الخاصة بالوسائل والغايات. ٣- يبلغ، يشرح، يعطى الأوامر ويوجه.	١- يناقش الأهداف ليحسن ويطور الأداء. ٢- الوصول إلى اتفاق لاتخاذ أفضل الحلول. ٣- يرشد ويغرى ويشرح ويدرب.	١- يؤكد على الجدارة وتأكيد الذات. ٢- يقيم التفاهم السائد ويلتزم به. ٣- يشجع ويدعم ويحفز ويودع القوة بالآخرين ويفوض لهم السلطة.	١- تسجل مناقشات الاجتماعات في سجل الأداء. ٢- متابعة جميع الالتزامات. ٣- يلاحظ، يدقق ويتابع الأداء.
اختيار النمط القيادي ليتناسب مع ميول واستعداد الموظف			
الموظف غير قادر على الأداء وليس لديه الرغبة أو الأمان	غير قادر ولكن لديه الرغبة أو الثقة	قادر ولكن ليس لديه الرغبة أو الأمان	قادر ولديه الرغبة والثقة
٤ ر	٣ ر	٢ ر	١ ر

إذا كان الموظف لا يستطيع أداء المهمة المكلف بها أو ليس لديه الرغبة في تأديتها أو غير ضامن أو آمن أثناء أدائها (١)، فعلى القائد أن يستخدم معه مبدئياً النمط القيادي رقم (١) الذي (يوضح) ويبلغ ويشرح المهمة ويقدم أوامر وتعليمات وتوجيهات للموظف. أما إذا كان الموظف ليس لديه القدرة على أداء العمل وفي نفس الوقت تتوافر لديه الرغبة والثقة لأدائه (٢)، ففي هذه الحالة فإن على القائد أن يطبق مبدئياً النمط القيادي رقم (٢) الذي يوضح للقائد أن يطور ويشرح المهمة ويغرى ويوجه ويدرب الموظف. والحالة الأخرى تتعامل مع الموظف القادر على أداء المهمة المكلف بها إلا أن الرغبة في أدائها لا

تتوافر لديه أو أنه غير ضامن أو آمن أثناء أدائها، فإن على القائد في هذه الحالة أن يستخدم معه مبدئياً النمط القيادي الذي يحمل رقم (٣) الذي يركز على إعادة (التأكيد) والتحفيز والدعم والتشجيع وإيداع القوة بالموظف وتفويض السلطة والصلاحيات له. وبعد أن يتدخل القائد مبدئياً في هذه الأعمال، فإن عليه أن ينتقل من جميع الأنماط والأساليب القيادية إلى الأسلوب القيادي رقم (٤) الذي يهتم ويوصى بالمتابعة من خلال الاجتماعات حيث تركز هذه المرحلة على الملاحظة والتدقيق والتحليل لمتابعة أداء الموظف.

إن المرشد التدريبي للأداء الموضح في الشكل (٢٢ - ٥) هو بمثابة وسيلة مساعدة للأداء مستمدة من نموذج القيادة الوظيفية. فهو يشرح ويوضح الإجراءات والأساليب المطلوب استخدامها لتطوير أعمال الموظفين. فإجراءات التدريب الخاصة بالأداء يتبعها عمل يتضمن بشكل محدد مقداراً من التوجيه والدعم المقدم من القائد إلى الموظفين عندما يكون القائد بصدد الاستعداد والتحضير لعمل التدريب الخاص بالأداء من حيث التقييم والتشخيص والشرح والتوضيح والتطوير والتأكد من حسن التطبيق والمتابعة.

إن مرحلة التقييم تعتبر مرحلة بالغة الأهمية لإجراءات التدريب الخاصة بالأداء. فهذه المرحلة تلزم القائد أن يحضر ويستعد ويقيم ويشخص المهام وطبيعة العمل قبل أن يتدخل فيه أو يتعامل معه فعلياً. ففي الواقع، فإن على القائد أن يكتسب الشرعية ويكون لديه الحق في التدخل في هذا العمل. ففي أغلب الأحيان نجد أن القادة يتدخلون في طبيعة أعمال ومهام الموظفين وتقييم أدائهم دون أن يقضوا وقتاً كافياً ليقوموا فعلاً باستعداد وميول ورغبات الموظف. ففي مثل هذه الحالة، فإن الموظف سيكون في موقف دفاعي وسيكون الأمل ضعيفاً في تحسين وتطوير الأداء الخاص بهذا الموظف.

في الوقت الذي يتم فيه التحديد والاختيار المبدئي لنوعية الأسلوب القيادي أثناء التدخل في عمل الموظف وذلك بناء واستناداً إلى استعداده لأداء مهمة عمل معينة، فإن الهدف في هذه المرحلة يركز على تطوير وتنمية قدرات الموظف من خلال استخدام أساليب وأنماط قيادية متتابعة ومتتالية حيث سينتقل القائد في هذه المرحلة من المسار القيادي الذي يبدأ في التوضيح والشرح إلى التطوير ثم إلى التأكيد وحسن التطبيق ومن ثم ينتقل إلى المتابعة.

من خلال شرح الإجراءات وإعطاء أمثلة على ما تم إنجازه في كل خطوة، فإن المرشد الخاص بتنفيذ التدريب يمكن أن يساعد في تأسيس وتكوين إجراءات استشارية رسمية. فالمرشد الخاص بتنفيذ التدريب هو عامل واحد من العوامل المساعدة المتعددة للأداء والبرامج التدريبية التي تستخدم وتطبق من خلالها مبادئ القيادة الوظيفية في عدة مجالات وحقول معرفية مثل التدريب وخدمات العملاء والتسويق والتسهيلات.

الشكل رقم (٢٢ - ٥) المرشد التدريبي للأداء

تقييم ميول واستعداد الموظف			
س٤: الإعداد العلاقة منخفضة المهمة منخفضة	س٣: التقييم العلاقة عالية المهمة منخفضة	س٢: التشخيص المهمة عالية العلاقة عالية	
١ - يلاحظ ويدقق ويتابع سجلات الأداء. ٢ - راجع سجلات ومدخلات الموظف الخاصة بالأداء. ٣ - ضع أهدافاً للتشاور ثم كون إستراتيجية عمل.	١ - بناء علاقات حميمة، والثقة وقوة الشخصية. ٢ - عقد اجتماعات للاستماع إلى أسئلة وأجوبة محددة. ٣ - التعرف على قضايا ومرجعية المشكلة.	١ - ركز المناقشة على الأسئلة المباشرة. ٢ - تعرف وحدد مستوى الاستعداد والميول لكل موظف كل على حدة. ٣ - اختيار الأسلوب القيادي المناسب.	
س١: يصف مهمة عالية علاقة منخفضة	س٢: ينشئ ويطور مهمة عالية علاقة عالية	س٣: يطبق الأداء علاقة عالية مهمة منخفضة	المتابعة علاقة منخفضة مهمة منخفضة
١ - توصيل الأهداف والتوقعات بكل وضوح. ٢ - توضيح الأنوار الخاصة بالوسائل والغايات ٣ - يبلغ، يشرح، يعطي الأوامر ويوجه.	١ - يناقش الأهداف ليحسن ويطور الأداء. ٢ - الوصول إلى اتفاق لاتخاذ أفضل الحلول. ٣ - يرشد ويغري ويشرح ويدرب.	١ - يؤكد على الجدارة وتأكيد الذات. ٢ - يقيم التفاهم السائد ويلتزم به. ٣ - يشجع ويدعم ويحفز ويودع القوة بالآخرين ويفوض السلطة لهم.	١ - تسجيل مناقشات الاجتماعات في سجل الأداء. ٢ - متابعة جميع الالتزامات. ٣ - الملاحظة والتدقيق ومتابعة الأداء.
اختيار النمط القيادي الذي يناسب ميول واستعداد الموظف			
غير قادر وليس لديه الرغبة أو الأمان	الموظف غير قادر على الأداء ولكن لديه الرغبة أو الثقة	الموظف قادر على الأداء ولكن ليس لديه الرغبة في الأداء ولا الأمان	الموظف قادر على الأداء ولديه الرغبة والثقة بذلك
٤	٣	٢	١

سيرة المؤلفين:

باول هيرسى: درب باول ما يقارب عشرة ملايين مدير وموظفي مبيعات لأكثر من ألف شركة ومنظمة أعمال. وهو معروف على المستوى العالمى كعالم سلوك ورجل ناجح نجاحاً باهراً فى مجال عمله.

يعتبر باول واحداً من المختصين على مستوى العالم فى مجال تدريب وتطوير القيادة والإدارة والمبيعات، وحصل على اعتراف دولى بذلك. يضاف إلى عمله أستاذاً محاضراً، يعتبر باول مستشاراً فى المنظمات الصناعية والحكومية والمنظمات العسكرية. كان أحد أعضاء هيئة التدريس فى جامعة شمال إلينوى وفى كاليفورنيا ستيت كالوج فى شيكاغو، وفى جامعة أركانساس وفى جامعة أوهايو. عمل باول رئيساً لقسم الإدارة وعميداً لكلية الأعمال، كما عمل أيضاً مدير مشروع لمركز العلاقات الصناعية لجامعة شيكاغو، ومدير التدريب لكابيز أليومينوم كيميكا كومبنى ورئيس قسم فى مجموعة سانديا.

كتب باول مجموعة من الكتب والمقالات والأوراق العلمية، كما شارك أيضاً فى تأليف مجموعة أخرى منها على سبيل المثال إدارة السلوك التنظيمى: الاستفادة من الموارد البشرية، والتغيير التنظيمى من خلال القيادة الفعالة، والمبيعات: نموذج علمى سلوكى. كما ألف أيضاً كتاباً بعنوان القائد الوظيفى والمبيعات الوظيفية: نموذج لزيادة فعالية المبيعات. كان آخر مؤلفاته كتاب بعنوان الأصل / أو الأبوة الوظيفية.

روجر شيفالير: هو مستشار مستقل متخصص فى تصميم أنظمة تطوير وتقييم الأداء. وبصفته مدرباً، عمل شخصياً على تصميم وتنفيذ العديد من البرامج التدريبية فى مجال القيادة والتدريب وخدمات العملاء والمبيعات لأكثر من خمسة وعشرين ألف موظف منذ عام ١٩٧٧م.

ومن أهم منظمات الأعمال الكبرى التى استفادت من خبراته هى ريال ستيت سينشرى (٢١)، جوسون أند جونسون، هيولت باكارد، إجيليت تكنولوجيز، ميد ترونك إيه فى أى، أى أند جى، غالو وينرى، وباركر هانى فين، وسيمنز أنيرجى أند أوتوميشان، وفينيكس كونتاكت، وستورج ديمنشن، وتى آر ديليو، وفينستاكون. ورياليتى وورد، وتشامبين كيمكال، وبورغ ورنر، ويو إس كوست غارد، وإدارة شئون المحاربين القداماء.

كما عمل روجر مستشاراً لمنظمة ريال ستيت سينشري (٢١) لمدة ثمانية عشر عاماً، حيث كان يعمل نائباً لرئيس قسم الأداء ومرشد التصميم والتطوير والتنفيذ وتقييم التدريب. وعمل أيضاً في حقول ترتبط بتطوير الأداء لأربعة آلاف وستمئة مكتب عمل واستفاد من خبراته العملية ستون ألف موظف مبيعات. كما شارك أيضاً وساهم في تصميم نموذج القادة بصفتهم مديري برامج وقدمه بنفسه لأكثر من أربعة آلاف مدير ووسيط تجارى وقدم تسهيلات لفرق العمل الرئاسية التنفيذية لغرض تطوير خططهم الإستراتيجية.

كتب روجر عدداً كبيراً من المقالات في مجال القيادة وتقنية أداء الموظف وإدارة التغيير وخدمات العملاء وأدوات ووسائل المعلومات. ونشر هذه المقالات في عدد كبير من المجلات العلمية والتجارية المتخصصة. وهو محرر ومسؤول في تقنية أداء الموظف للجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير في مجال الأداء العملى. يحمل روجر درجة الدكتوراه في علم السلوك التطبيقي ودرجة الماجستير في شؤون العاملين والسلوك التنظيمي.

الفصل الثالث والعشرون

متابعة تنفيذ الاستشارات هو أحد أساليب التدريب

المؤدى إلى تطوير الأداء

فيكتوريا غوثرى وجون إكساندر:

كلما كان هناك زيادة فى الطلب على التدريب الخاص بالرؤساء التنفيذيين، كان هناك زيادة مصاحبة فى الأساليب التدريبية والفلسفات التى تظهر وتقترب بهذا النشاط. المشكلة الأساسية التى تواجه العملاء المستفيدين والمختصين فى هذا الحقل هى الاختيار الدقيق لفلسفة أو صيغة معينة من هذه النماذج الخاصة بالتدريب وتطبيقها على حالات عمل محددة وأفراد معينين أثناء تلقيهم النشاط التدريبى. فخلال العقد الماضى، وجدنا أن أحد النماذج الفعالة بهذا الخصوص هو موضوع هذا الفصل، والذي سيتم اختصاره برمز الـ (بى إيه) أو (بروسيس أدفيزر). فهذا النموذج أو الصيغة التدريبية والاستشارية/التعليمية المستمرة الحديثة ساعدتنا فى تقديم خبرات تدريبية مركزة وعملية ودائمة إلى عدد كبير نسبياً من المديرين والرؤساء التنفيذيين فى مجالات مختلفة كجزء مكمل للنشاط العام الذى يهدف إلى إحداث تطوير وتحسين أداء القيادة.

إن نموذج الـ (بى إيه) Process advising هو عبارة عن صيغة متخصصة من التدريب تركز على التعلم وتهتم بالتطوير الذاتى واتخاذ قرار وسلوك عملى فعال فى موقف وحالة قيادية وإدارية محددة. لقد استوعبنا وطبقنا الدور الوظيفى الذى يقوم به نموذج الـ (بى إيه) خلال السنوات العشرة الماضية كأسلوب لتطوير وتحسين أعمال القيادة والتأكد من تطبيق مقوماتها ومكوناتها بكل فعالية واقتدار من قبل الرؤساء التنفيذيين. ففكرة عمل هذا النموذج تكمن فى أنها تتجاوز النشاطات التدريبية التى تحدث فى وقت محدد بهدف تحقيق غرض واحد، وتنتقل إلى إيجاد إجراءات تعليمية تدريبية مستمرة تساعد فى الرفع من مستوى وقدرات القائد؛ ليتمكن من اتخاذ قرارات ويؤدى أدواراً ووظائف قيادية فعالة فى حياته العملية؛ لأن أعمال نموذج الـ (بى إيه) تؤهل القائد فى تعلم مهام الوظيفة القيادية أثناء تأديته لها وتعامله وتفاعله مع زملائه فى العمل، ثم يضع هذا النموذج الحلول والتصورات لما يواجهه من تحديات وصعوبات أثناء هذا التفاعل أثناء العمل.

وظيفة ال (بى إيه):

تولى حديثاً جيم مهمة جديدة فى الشركة التى يعمل بها. وشعر أنه مستعد بدرجة عالية لأداء مهام ومسؤوليات هذه الوظيفة الجديدة؛ لأنه أثناء عمله مشرفاً خلال السنوات السبعة الماضية أغرق وغمر فى النمط الديكتاتورى التسلطى فى داخل النظام الإدارى. وقد كان جميع أعضاء الفريق الذين يعملون معه قد أمضوا حياتهم الوظيفية فى هذه البيئة، لذلك كان جيم يشعر بأن أداء المهمة المكلف بها غاية فى البساطة. فإداء هذه المهمة بالنسبة له سهلة وسيتعامل معها كما يتعامل اللاعب المحترف مع الكرة بين قدميه.

إلا أن الأمور تغيرت عندما بدأ يمارس مهام وظيفته الجديدة. فقد فهم الرسالة التالية بشكل سريع فنحن نؤدى العمل بشكل مختلف الآن. فقد أمضى السنوات الثلاثة اللاحقة يعمل ما بين سبعين إلى تسعين ساعة فى المتوسط أسبوعياً، وتخلّى عن أسابيع من إجازاته السنوية المستحقة البالغة اثنى عشر أسبوعاً. فقد كان العاملون معه شباباً يافعين مقبلين على العمل، وكان ينظر إليهم على أنهم ليسوا نوى خبرة كافية ولكن تتوافر لديهم الرغبة فى أداء وتجربة أى عمل جديد وعلى استعداد لبذل جهود كبيرة لهذا الغرض.

كانت نظرات جيم إلى مفهوم النجاح فى العمل قد تغيرت. فكان أسلوبه القيادى الفاعل فى السابق والإجراءات التى يستخدمها ويطبقها أثناء ممارسة مهامه القيادية غير مساعدة فى تحقيق النجاح المطلوب، ولكنه لم يكن يعرف ما ينبغى أن يفعله أو كيف يفعل ذلك. ثم لجأ جيم إلى منظمته ليتعلم كيف يكون قائداً أكثر فعالية فى بيئة عمله الجديدة.

ونحن نعرف من خلال بحوثنا وخبراتنا مع الرؤساء التنفيذيين مثل السيد جيم أن تطوير أعمال وأداء القيادة يمكن أن يحدث مع مرور الوقت، وأن له متطلبات ضرورية مستمرة لأدائه مثل التقييم والتحدى والدعم. فعملنا من الرؤساء التنفيذيين فى الشركات والمنظمات الكبرى وكبار المستثمرين أخبرونا أنهم يحتاجون إلى مزيد من الوقت الفعلى وتطوير حقيقى لأعمال القيادة؛ ليتمكنوا من إدارة التعقيدات والاضطرابات والتحول الهائلة فى بيئات العمل الحديثة.

أحد هؤلاء العملاء أوضح وشدد على عدة مسائل عندما قال نحن نريد خبرات تطويرية تتعدى وتتجاوز مستوى الوعى للمشكلة وننتقل إلى الفعل والأداء الحقيقى الذى يهتم ويركز على العاملين وليس على القادة.

ولكى نلبى ونحقق هذا الاحتياج، صممت منظمتنا أنظمة ثنائية يمكن تطبيقها خلال مدة ستة أشهر، هذه الأنظمة تتناول تحديات قيادية محددة يمكن أن تواجه القائد أثناء تأديته لأعماله. وقد صمم هذا النظام وفق معطيات نموذج الـ (بى إيه).

إن مصطلح الـ (بى إيه) تم اختياره بعناية عندما بدأنا نحدد الدور الوظيفي الذي يمكن أن تساهم به أعمال هذا النموذج نفسها. فأعمال هذا النموذج الـ (بى إيه) حددت على أنها فكرة طبيعية تحدث تغييراً تدريبياً يمكن أن يؤدي إلى نتيجة معينة تم التخطيط لها مسبقاً، وجوهر أعمال نموذج الـ (بى إيه) يهتم ويركز على ما ينبغي عمله في المستقبل.

وبنفس الأهمية، نحن نطمح أن تشكل مهمة ودور هذا النموذج مزيجاً من التلاحم والاندماج مع بعضها الآخر. فقد وجدنا أن أفضل كلمة يمكن أن تصف هذا النموذج هي التي تجمع وتتضمن معاني مثل الدعم والمساندة والمساعدة والأمانة والإخلاص التي تساعد وتحافظ على جعل الأمور تسير بشكل صحيح هي كلمة مستشار.

ولذلك فإن مصطلح إجراءات المستشار أو (بى إيه) سيكون شريكاً أساسياً في التعلم أو يمكن أن يساعد الأفراد في تحديد أفضل الطرق والأعمال التي يمكن أن يتخذوها في مجالات أعمالهم الحالية.

سبع كفاءات وقدرات متخصصة أساسية لأداء أعمال الـ (بى إيه)؛

إن أعمال ووظائف نموذج الـ (بى إيه) يمكن أن تكون معقدة، ولكننا على أى حال، استطعنا أن نحدد سبع قدرات وكفاءات يمكن لها أن تقود وتوجه هذه الأعمال. فالاستشاريون والأفراد الذين توجه لهم أعمال هذا النموذج يجب عليهم:

١- أن يتعاملوا بشكل فاعل أثناء تبادل العلاقات الشخصية بعضهم مع بعض.

٢- أن يفكروا ويعملوا وفق منهج وإطار تنظيمي معين.

٣- أن يتخذوا القرارات آخذين في الاعتبار جميع الاحتمالات والقضايا المتعلقة بالعيوب والمزايا الخاصة بها.

٤- أن يفكروا ويعملوا بمرونة.

٥ - أن يحافظوا على توازنهم العاطفي عندما يتعاملون مع مواقف غير متوازنة.

٦ - أن يوضحوا ويحافظوا على أهمية وروح الهدف المطلوب تحقيقه.

٧ - أن يكونوا قادرين على أن يتعلموا كيف يتعلموا.

إن أعمال ووظائف نموذج الـ (بى إيه) الفاعلة والناجحة مستمدة من خلفيات معرفية ومصادر عملية متعددة مثل العيادات النفسية، التغيير التنظيمى، التطور الوظيفى والاستشارى، والتطوير القيادى أو الإدارى، وجميع هذه العناصر أو المجالات تشترك فى هدف وفكرة واحدة وهى استيعاب وفهم التطور الإنسانى أو المورد البشرى وإجراءات تعلم الأشخاص البالغين، وكلها تملك القدرة على أن تسود وتعالج المشكلات والصعوبات التى تنشأ فى بيئة العمل.

ففى العادة تحاول الأطراف التى تطلب المشورة فى هذا المجال إجراء تحولات شخصية أو مهنية معينة، مثل العمل على التقليل من حجم أعمال المنظمة من خلال إغلاق بعض فروعها مثلاً، أو تعيين إدارة جديدة للمنظمة، أو أن يكون هناك تغيير وظيفى أو ثقافى فى المنظمة أو أنهم يعانون من مشاكل صحية أو أسرية أو نفسية معينة، فهم فى هذه المواقف يبحثون عن حلول للقضاء على مثل هذه الظواهر السلبية. فإجراءات الـ (بى إيه) هى عبارة عن أساليب ذات خبرة متمكنة تساعد زبائننا فى اتخاذ عمل معين أو إحداث وإدخال التغيير الشخصى الضرورى ليكونوا قادة ومديرين أكثر فعالية فى أداء أعمالهم. وكما شرح أحد المستفيدين من إجراءات الـ (بى إيه) قائلاً إنها ساعدتني فى تحديد الرؤية للجوانب التى تحتاج إلى تغيير وأوضحت لى تحديد المشكلة وكيفية التعامل معها وحلها.

ورغم اختلاف الأساليب والأنماط القيادية من شخص لآخر، إلا أن نموذج الـ (بى إيه) قد صمم وجّه بشكل مهني متخصص ليعمل وفق الأهداف المحددة للبرنامج ويركز بدقة على التحديات التى تواجه الطرف الذى يتلقى هذا النوع من التدريب. ولكن يجب ألا نغفل أن إجراءات هذا النموذج، مثلها مثل غيرها من الإجراءات، تحتاج إلى أن تكون وتبقى مرنة لتتمكن من التعامل والتفاعل مع التغييرات السريعة والديناميكية التى تحدث وتتطور كلما أدخل أنظمة معلومات جديدة للعمل. إن نموذج الـ (بى إيه) يزود الطرف الذى يتلقى معلوماته وأدواته العلمية والمعرفية بالمهارة والانضباط والتخصص والدعم مما يؤهله لإحداث وقيادة عملية التغيير فى المنظمة، ويتعرف على مدى تأثير أى عمل معين أو موقف أو حالات شخصية فى إجراءات تطوير أعمال القيادة ومهامها.

كما أن نموذج الـ (بى إيه) يختص بقدراته فى حفز الآخرين لتعلم المهارات المتخصصة والفاعلة للإشراف والملاحظة والقدرة على فهم احتياجات الشخص الذى يتلقى معلوماته ومعارفه. فهو أسلوب يتحسس ويتلمس قضايا القادة، كما أنه يقدم الرغبة والاعتقاد القويين فى مساعدة الآخرين (القادة) لينموا ويتغيروا/ ويغيروا.

ونظام الـ (بى إيه) يشبه أى نظام فاعل آخر لتطوير أداء العمل، فهو لابد أن يكون جزءاً لا يتجزأ من نظام العمل العام ومندمجاً به، وليس مجرد وظيفة هامشية، فالأشخاص الذين ينفذون هذا العمل يعملون مع اثنين أو ثلاثة من الأشخاص (القادة) يمثلون عدة برامج تستغرق ستة أشهر، وذلك من خلال إجراء عدد من الحوارات والأحداث الهاتفية، وكذلك من خلال الاجتماعات المباشرة بينهم.

فخلال هذه المدة المحددة من الوقت تتيح إجراءات الـ (بى إيه) الفرصة للمشاركين والمستفيدين من أعمالها أن يطوروا من مهاراتهم القيادية ويتحولوا من التفكير بأسلوب الإدارة بالأهداف إلى التفكير فى تعلم أسلوب الإدارة الشاملة.

وخلال الاجتماعات واللقاءات الاستشارية تكون الوظيفة الرئيسة لنموذج الـ (بى إيه) هى جعل المشاركين والمستفيدين يركزون على الأداء الفعال من خلال طرح السؤالين التاليين:

- "ما هى المهام والأعمال التى يتطلبها ويفرضها على موقف عمل معين بصفتى فرداً أو رئيس فريق أو قائد مجموعة أو بصفتى عضواً مساهماً ومشاركاً فى أداء أعمال المنظمة؟"

- "ما هى الفكرة المثالية أو الهدف الذى أسعى وأكافح من أجل تحقيقه؟"

فمن خلال توضيح الموقف وشرح الاحتياجات الحالية والأهداف الكبرى، يستطيع المستفيد أن يركز فى البحث عن حلول جديدة. فإجراءات نموذج الـ (بى إيه) تساعد المشارك فى توضيح مراكز القوة والعوائق الكامنة فى الأداء، وتقدم آراء وجهات نظر، وتعطى ردود أفعال وتطرح أسئلة واستفسارات وتقدم الدعم والمساندة للمشارك. فالمشارك يحدد خطط العمل لديه والجوانب التى تحتاج إلى تطوير ويقيم تعلمه ومستوى نموه خلال هذه المرحلة.

فعلى سبيل المثال، إحدى المشاركات غيرت وظيفتها حديثاً من وظيفة أمنة (تتميز بالأمان الوظيفى) فى كلية محلية إلى وظيفة استثمارية تقترب بها المخاطرة. وقد ساعدها

المختص في أعمال الـ (بى إيه) فى معرفة واكتشاف أن الجوانب الخلاقة والإبداعية لديها والنظرة الشاملة تحول فى الغالب بينها وبين فحص ومتابعة التفاصيل الدقيقة التى تشكل أهمية حاسمة هامة للنجاح فى عملها الجديد. ونتيجة لذلك بدأت فى تطوير إجراءات تعليمية تطرح الحاجات الدقيقة والمحددة للعمل أثناء الأداء لتعمق وتوسع من مهاراتها القيادية فى اتخاذ القرارات.

فقد قالت "كان مستشارى التعليمى يدفعنى باستمرار إلى حدود المنطقة التى أرتاح إليها". وأضافت قائلة "كنت مطلعة وعلى علم بأنى بحاجة إلى الثقة وإلى مهارات الإصغاء وإلى ربود الأفعال والآراء الصريحة والأمانة، فأننا أتعلم كيف أصغى إلى المقترحات الهادفة إلى التغيير فى عملى الاستثمارى الجديد بثقة وتقبل بشكل متزايد".

ومع مرور الوقت، وبغض النظر عن الظروف الخاصة بأى عمل أو التحديات التى تنشأ أثناء تأدية العمل، وجدنا أن النتائج الشخصية لنموذج الـ (بى إيه) تشمل:

– **الاعتزاز بالذات بشكل أكبر:** يمكن توضيح ذلك من خلال ما ذكره أحد الرؤساء التنفيذيين الجدد الذى تولى حديثاً مسؤولية إدارة الشركة حيث قال "لقد سقطت من الامتياز والسمو والقيادة فلم أعد أشعر كما فى السابق بأنى قائد نموذجى". فالبرنامج التدريبى والمادة العلمية المكونة لنموذج الـ (بى إيه) "ساعدتني فى اكتشاف أساليب طرق جديدة لأكيف منهجى القيادى ليتناسب مع المواقف العملية المتغيرة ... ساعدتني فى أن أتجاوز مراحل الغضب والإحباط والشكوك / أعادت لى القوة مرة أخرى لأكون شخصاً طبيعياً كما أنا".

– **توسيع أفق الرؤية لمفهوم القيادة:** أوضح أحد المديرين هذا المفهوم عندما قال "إن أداء العمل وإنجازه وحده لم يعد كافياً فى الوقت الحاضر". لقد تعلمت لماذا وكيف أغير عاداتى الشخصية لكى أكون مديراً أكثر حساسية. فالقيادة بالنسبة لى أصبح لها مفهوم جديد الآن. فأننا بالتاكيد أنظر للأشياء فى الوقت الحاضر من خلال عدسات – رؤى – مختلفة.

– **التركيز الكبير على مستوى تفاعلات وتداخلات الأنظمة:** فالمشاركون فى هذا العمل التعليمى الاستثمارى ينالون فى الغالب تقديراً واهتماماً أكبر من مراكز القوى التى تؤثر فى المنظمات ومدى ارتباطها بها. والمنظمة التى تعمل بها السيدة كاي كانت تمر بمرحلة تغيير جذرى، وكانت تعتقد أنها غير قادرة على تنفيذ إستراتيجية جديدة فى هذه المنظمة،

ولكن بمساعدة نظام الـ (بى إيه) والاستفادة منه، وضعت كاي خطة كونت من خلالها مهارات وسلوكيات جديدة ساعدتها فى خلق روح المبادرة لديها التى قادتها وهياتها لإحداث التغيير فى إدارتها.

- تطور من التفاهم المشترك بين الناس وتستوعب أراهم المختلفة: يكتسب فى العادة الأشخاص المشاركون فى نظام الـ (بى إيه) وعياً أشمل وأكبر بحيث توظف هذه الاختلافات ويستفاد منها فى إضافة قوة جديدة لفرق العمل فى المنظمة. قال أحد المشاركين فى دورات وحلقات هذا البرنامج "لقد تعلمت كيف أجعل أفكارى تتفاعل مع أفكار وآراء الآخرين ممن لهم آراء وخلفيات مختلفة ومتنوعة عما أحمله من أفكار، فقد تعلمت طرقاً جديدة فى نظرتى ورؤيتى للأمور وللأشياء، وأساليب جديدة للعمل مع الآخرين".

- مرونة أكبر: يتعلم المشاركون فى نموذج الـ (بى إيه) تجسيد واستيعاب قدرات وإمكانات الفرد والمنظمة وكيفية جعل الآخرين يشتركون ويساهمون فى تطوير رؤية جماعية مشتركة. فأحد الرؤساء التنفيذيين يعزو وينسب نجاحه إلى "القوة الوحشية غير العادلة" استنتج بعد مشاركته ببرنامج الـ (بى إيه) أن العديد من مقومات وقوى القيادة تركز وتهتم بتكوين خطة قيادية شخصية تتضمن عناصر منها جعل الآخرين (الموظفين) يقودون أعمالهم، ويكونون إجماعاً فيما بينهم ويتصلون ويرتبطون بعضهم ببعض ويشتركون فى الآراء والغايات.

- الالتزام بالتعلم المستمر: ينظر العديد من المشاركين فى نشاطات وأعمال برنامج الـ (بى إيه) على أنها البداية فقط لتحسين أداء أعمالهم. فقد قال أحد المديرين إن تعليمى قد بدأ للتو. فأنا فى حالة تعلم مستمرة، فأنا أتعلم وأنمو وأرتقى بصفتى الشخصية وكذلك بصفتى المهنية على حد سواء.

كان السيد جيم يعمل فوق طاقته ولم يكن مديراً فعلاً. ثم عمل جيم مع أحد برامج الـ (بى إيه) المتعددة الأغراض فى منظمنا وساعد الاستشارى المتخصص فى أعمال الـ (بى إيه) جيم ليكتشف نقاط ضعفه ومكامن قوته. فلاحظ الاستشارى نزعة وصفة يتسم بها جيم وذلك فى كونه شخصاً خاملاً ولا يتمتع بروح المبادرة، وأدرك الاستشارى مدى تأثير هذه الخصلة فى الفريق الذى يقوده جيم. ومن خلال نشاطات وأعمال الـ (بى إيه) تمكن الاستشارى أن يكون لجيم مجموعة من الإجراءات والأعمال التى تساعده فى

التعرف على سلوكه والسيطرة عليه. وقد شجع كلاً من زملاء جيم وموظفيه هذا التغيير مشيرين إلى أن جيم أصبح شخصاً أكثر فعالية. فقد صار شخصاً مبالاً بشكل أكثر للتعلم والنمو والتطور. فقد اكتشف أن المنظمة ذاتها هي بمنزلة مدرسة وجهة استشارية وتعليمية، كما اكتشف أن لها دوراً يمكن من خلاله أن يحدث تغيير إيجابي في المنظمة.

مقارنة نشاطات وأعمال الـ (بى إيه) مع نشاطات التدريب؛

خلال عملنا الذى استغرق مدة عشر سنوات فى نشاطات نموذج الـ (بى إيه) وجدنا أن الكثير من أدوار ووظائف هذا النموذج وليس كلها تتشابه مع الأدوار والوظائف التى تقوم بها البرامج التدريبية.

فنشاطات وأعمال نموذج الـ (بى إيه) تقدم خبرات تجارب وأراء مختلفة، وكذلك ربود أفعال ونقاشات وحوارات وتحديد مسئوليات والتأكيد على التطبيق الإيجابى للمهام والوظائف والاستشارات، وكذلك توفر إطاراً ومرجعية تاريخية للعمل واستمرارية له. فنشاطات نموذج الـ (بى إيه) لا تقدم خبرة أو تجربة كافية ومقنعة، ولا تركز على مهارات إدارية محددة، كما أن مقدمى هذا العمل لا يعملون كاستشاريين للأعمال. فأعمال الـ (بى إيه) لا تعد تدريباً موجهاً إلى الرؤساء التنفيذيين، ينظر إليه فى العادة على أنه تدريب وتفاعل واتصال بين المدرب والرئيس التنفيذى فى المستويات القيادية العليا التى تهتم بإنجاز أعمال بالغة الأهمية لنجاح إستراتيجية وخطط المنظمة.

ونظراً لأن أعمال نموذج الـ (بى إيه) تركز على الحوار المباشر بين طرفين وكذلك على الأعمال والاتصالات الهاتفية، فهى لذلك تعتبر أداة تطويرية تتاح لأكبر عدد ممكن من العاملين فى آن واحد. ونتيجة لذلك، وجدنا أن نشاطات هذا النموذج تعتبر أسلوباً فعالاً ومؤثراً يساعد فى زيادة ومضاعفة الفوائد التى توفرها برامج التدريب التطويرية.

كما أن أعمال ونشاطات نموذج الـ (بى إيه) أقل تركيزاً وكثافة من أعمال تدريب الرؤساء التنفيذيين. وهذا ربما يعود إلى أن أعمال وأنشطة الـ (بى إيه) تعمل فى نطاق زمنى محدد وفى إطار تنظيمى ومرجعى تتضمن أهدافاً مفصلة وواضحة ومحددة للعلاقات والأعمال التطويرية، وتشمل أيضاً مجموعة من الكفاءات والقدرات المطلوبة

كمعايير مرجعية لتحقيق تلك الأهداف، والتركيز على احتياجات ومتطلبات الحالة والوضع الشخصي والعملى للمتلقي. فهذا العمل يخلق جواً يسوده التفاعل بين المشاركين مما يساعدهم في اختيار الحالات أو القضايا أو المواقف التي يرغب أى منهم فيها وذلك بمساعدة وإرشاد نظام الـ (بى إيه) الذى يستخدم ويوظف مكوناته فى تصميم خطة عمل فاعلة ومستمرة.

إن أعمال وأنشطة نموذج الـ (بى إيه) تركز على عملية التقويم وعلى الصعوبات التي يواجهها العمل وتدعم المسؤوليات الخاصة به، وهذا يؤدي إلى توسيع الدور التدريبى النمطى المعتاد. فأعمال وأنشطة نموذج الـ (بى إيه) تركز على ما يلى:

- إن أعمال وأنشطة نموذج الـ (بى إيه) ليست بحاجة إلى معرفة كل الإجابات وتقديم كل الحلول. فأساس العلاقة والأنشطة فى أعمال هذا النموذج هى مقدرتها على الاستيعاب والفهم الكامل لما يتطلبه الموقف أو ظروف العمل من الموظف، وليس من خلال المنافسة مع الموظفين الآخرين من أجل الحصول على حلول وإجابات صحيحة لمشكلة معينة.

- إن أعمال وأنشطة الـ (بى إيه) بحاجة إلى أن تكون محايدة دائماً وبعيدة عن الأحكام المسبقة. فهذه الأعمال يجب أن تؤسس وتبنى على الثقة بين المشاركين وكذلك على الإحساس القوى بالمصداقية والثقة والسرية.

- تحتاج أعمال وأنشطة نموذج الـ (بى إيه) إلى دمج الصراحة والإخلاص وعدم التحيز فى الرأى مع الإيمان بأهمية آراء الطرف الآخر المشارك. فهذه الأعمال تكون فرصة نجاحها أقل إذا كان المشاركون بها يتهيّبون ويجفلون من ربود الأفعال عن أدائهم ويضعون سياجاً واقياً ضد هذه الربود.

- ضرورة أن تنال أعمال وأنشطة نموذج الـ (بى إيه) الاحترام وتعمل على إحداث التغييرات التي يقرر الفرد المشارك إحداثها فى عمله.

- إن مظاهر العلاقات والأعمال الاستشارية المستمرة فى نشاطات نموذج الـ (بى إيه) يمكن أن تحدث نتائج مؤثرة فى كل من المستوى الشخصى والمستوى المهنى الوظيفى وكذلك فى مستوى العمل.

- إن أعمال وأنشطة نموذج ال (بى إيه) توضح وتوفر الحقيقة (ربود الأفعال والأداء، التغذية المرتدة) وتقدم الأمل (ماذا يمكن فعله) وتقدم إجراءات وأنشطة التعلم (البناء التنظيمى والإدارى، والخطوات، والإدارة تحت الضغوط والأمان أو النموذج المتحد لعلاقات العمل).

الأمر الذى يثير الدهشة والاستغراب هو أنه رغم أننا نعتبر وظيفة نموذج ال (بى إيه) صيغة خاصة من صيغ التدريب، إلا أن مصطلح ال (بى إيه) أكثر استساغة من التدريب للكثير من المشاركين فى فعالياته. وهذا التوجه أصبح حقيقة ملموسة فى الواقع العملى عندما قام الرئيس التنفيذى فى إحدى المنظمات بالإلغاء الفورى لموضوع التدريب فى المنظمة. فقد قال هذا الرئيس إنه عندما يسمع كلمة التدريب يفكر بشكل مباشر وتلقائى بالإجراءات والأنشطة التعليمية التى تركز مهامها على تعليم شخص ما شيئاً معيناً مثل الرياضة أو مهارات وطرق البيع. فقد شعر هذا الرئيس عندما سمع شرحاً توضيحياً لمفهوم وفكرة نظام ال (بى إيه) بأن محتواه هو بالتحديد ما يحتاج إليه العاملون فى المنظمة لديه.

مستقبل أعمال وأنشطة نموذج ال (بى إيه):

لقد تعلمنا من التجارب والخبرات السابقة الكثير من الجوانب العملية والجوانب غير العملية فى أنشطة نموذج ال (بى إيه). فنحن نعرف ونذكر الآن أن أعمال وأنشطة نموذج ال (بى إيه). لى تكون فعالة فإنها يجب أن تتوافر بها الشروط والمواصفات التالية:

- تكوين ووضع هدف تطويرى محدد للعمل الوظيفى.

- تحديد وتكوين مهارات وقدرات وكفاءات ضرورية وهامة ووضع أمثلة موجهة ومرشدة لتحقيق هذه الأهداف.

- التدريب والتعلم ثم وضع أنشطة وأعمال متطورة لنموذج ال (بى إيه) تتسم بالتخصص والدقة.

- وضع نظام زمنى محدد للوقت يقيس بشكل دورى ومتكرر عمليات التقدم والتطور التى تتحقق أثناء تلقى هذا العمل، وكذلك تحديد معدل تكرار الاتصال بدقة وأساليب وطرق التفاعل بين المستشار والعميل / المتلقى.

- وضع الأهداف والتوقعات للأطراف المشاركة المتلقى ومقدم أعمال ال (بى إيه).
- وضع وتأسيس نظام للاتصال الدورى والمستمر بين أنشطة وأعمال ال (بى إيه) والمتعهد أو الضامن للمنظمة التى تستفيد من هذه الأعمال.
- تكوين مجموعة تعليمية لنشر المعرفة الخاصة بثقافة ال (بى إيه).
- تصميم نظام خاص بمراجعة وتقييم جودة الأداء للتأكد وضمنان نجاح هذه الأنشطة.

فى منظمتنا نكتشف ونقوم بشكل مستمر طرناً وأساليب جديدة مرتبطة بأنعمال ال (بى إيه) التى يمكن أن تستخدم فى برامج أعمالنا وكذلك من خلال توظيفها فى التنقية الحديثة. فعلى سبيل المثال، نحن قد أدخلنا بشكل عالٍ ومتزايد أعمال وأنشطة ال (بى إيه) إلى برامج أعمالنا الداخلية، ونعمل مع الشركات الأخرى لإدخال مكونات وأنشطة هذا النموذج إلى أنظمة التطوير الداخلية لديهم. فأملنا هو جعل أعمال ال (بى إيه) أكثر إتاحة وشيوعاً اليوم للقادة الذين يتوقع منهم الآخرون أن يؤدوا أعمالهم ووظائفهم الحالية بشكل فعال، بحيث يتاح لهم أن يتعلموا وينموا ويتطوروا أثناء تأديتهم لأعمالهم.

سيرة المؤلفين:

فيكتوريا غوثري: هى مديرة برامج المبادرات الابتكارية فى مركز القيادة الإبداعى (سى سى إل). تتضمن مسؤولياتها فى هذا المركز إيجاد أو الحصول على المبادرات الجديدة التى يمكن من خلالها تكوين وتأسيس برامج عمل وتوليد أفكار خلاقة لتطوير أداء العمل فى المستقبل. وقبل أن تتولى منصبها الحالى، رأسست السيدة فيكتوريا مجموعة القيادات التنظيمية التى تتضمن برامج تؤهل المشاركين بها إلى أن يعملوا ويطبقوا الأفكار الفردية التطويرية التى يتعلمونها فى نطاق بيئات منظماتهم. شاركت فيكتوريا فى تصميم ثلاثة برامج لمركز القيادة الإبداعى، وهذه البرامج هى: معمل / حقل القيادة، تحولات القيادة، وقيادة الإبداع. وبالإضافة إلى وظيفتها القيادية فى مركز القيادة الإبداعى، استمرت فيكتوريا فى أداء أدوار تعليمية وتقديم محاضرات ودروس فى البرامج الثلاثة التى شاركت فى تصميمها، كما صممت ونفذت أيضاً برامج عملاء متخصصة موجهة إلى المنظمات الدولية فى كل دول العالم.

ألفت فيكتوريا كتاباً بعنوان التدريب من أجل العمل: وهو عبارة عن تقرير لأداء وإنجاز العمل الاستشاري التعليمي الطويل الأجل، وهو على شكل برامج محددة، نشر عن طريق (سى سى إل، ١٩٩٩). كما ساهمت في تأليف وكتابة العديد من المطبوعات والمنشورات الأكاديمية والعلمية مثل التدريب من أجل العمل، أسلوب جديد لتطوير الأعمال القيادية التنفيذية، نشر عن طريق (سى سى إل، ١٩٩٩) كذلك نشرت مقال بعنوان "دروس الحياة في العمل: التطوير المستمر للإنسان، نشر عن طريق (مجلة تطوير وتخطيط مستقبل العمل الوظيفي للفرد) وكذلك كتبت فصلين في الدليل الصادر من المركز الخاص بالقيادة الإبداعية لتطوير القيادة (جوسى - باس وسى سى إل، ١٩٩٨) وكذلك برامج ردود الأفعال المكثفة وأيضاً "صقل وتطوير القدرات من أجل التعلم من الخبرات".

جون إكسنر: هو رئيس مركز القيادة الإبداعية (إس إس إل). هذا المركز هو عبارة عن مؤسسة بولية وتعليمية غير ربحية تخصص أعمالها للبحوث العلمية السلوكية وتعلم القيادة. وقد أسس هذا المركز في مدينة غرين بورو في ولاية شمال كارولينا في عام ١٩٧٠م من قبل مؤسسة سميث ريتشاردسون، واليوم يعتبر مركز (سى سى إل) أكبر مؤسسة في العالم تهتم وتركز على أعمال القيادة.

تولى جون عمله في مركز (سى سى إل) منذ عام ١٩٩٠م بعد أن عمل لأكثر من عشرين عاماً صحفياً ومحرراً بارزاً ومتميزاً لإحدى المجلات. حصل على عدد كبير من مكافآت وجوائز التكريم على مستوى الولاية وعلى المستوى القومى على المقالات التى كتبها، وتشمل هذه المكافآت وجوائز التكريم مكافأة سكرييت - هوارد وولكر ستون للنشاطات الكتابية والتحريرية وكذلك جائزة التكريم الأولى للكتابة التحريرية من جمعية الطباعة لولاية شمال كارولينا. فى عام ١٩٧٩م كان جون أحد المنافسين النهائيين لجائزة بوليتزر للكتابة التحريرية. وقد شارك حديثاً فى تأليف القيادة عبر الثقافات: خمس قدرات هامة وهو فصل فى موسوعة منظمة المستقبل الصادر من مؤسسة (جوسى - باس، ١٩٩٦).

الفصل الرابع والعشرون

سرعة اتخاذ القرار: الهدف الأسمى للتدريب

الن فاین:

إن معدل وسرعة التغيير الاجتماعي والتقني الذي يحدث في الوقت الحاضر يمكن أن يكون هو المعدل الأسرع في التاريخ، لا يوجد أى مؤشر أو علامة تدل على أن معدل هذا التغيير في طريقه للتباطؤ ويمكن الحد منه فالاقتصاديات أصبحت عالمية بشكل متزايد، والعاملون في المنظمات أصبح لديهم أعمال أكثر لإنجازها في أوقات أقل. فعليهم أن يتأقلموا ويتعايشوا ويأخذوا في اعتبارهم أن هناك توجهاً جديداً للعمل تتسم ملامحه بإعادة التنظيم وتحديد الحجم الفعلي والصحيح للأعمال والعاملين وكذلك التغيرات في العلاقات والاتصال الاجتماعي التي سوف تصاحب هذه المظاهر الجديدة المرتبطة بالعمل. ونتيجة لهذه التغيرات الهائلة: فإن على الأفراد والمنظمات على حد سواء أن يكونوا أكثر استجابة وأكثر مرونة من أى وقت مضى للتعامل مع هذه الظواهر الجديدة. فعليهم (الأفراد والمنظمات) أن يتخذوا قرارات ويؤدوا الأعمال بسرعة: لكي يواكبوا التغيرات التي تحدث في سوق العمل بشكل سريع لم يسبق له مثيل.

العالم المتغير: قواعد الخطة الجديدة،

إن "الخطة" الجديدة تتكون عناصرها من مدى تأثير القصور والجمود التنظيمي في العمل. ففي القاموس نجد أن كلمة (Inertia) قد حددت وعرفت على أنها "النفور والابتعاد عن العمل" فالقصور والجمود التنظيمي وعدم الرغبة في التغيير تتكون من عناصر متحدة ومشاركة تمثل حجابات (من قبل القوى العقلية والتنظيمية، وهي تحدد ملامح رؤانا وأفكارنا وتوفر آراء مختلفة ومتعددة) للعاملين في المنظمة. وفي أفضل الاحتمالات، فإن هذه الاختلافات في الأفكار سوف تثرى عملية التنوع والإبداع والمشاركة في أعمال المنظمة، وفي أسوأ الاحتمالات، فإن هذه العقول وهذا التوجه سوف يؤدي إلى مقاومة التغيير في المنظمة، ومن ثم إلى مزيد من الكسل والجمود في العمل.

إن أحد مؤشرات هذا الخلل الذي تنشأ عنه معوقات التغيير يكمن في الفجوة بين ما يعتقدّه العاملون في أسلوب أدائهم وطريقة تعاملهم وما يرونه في ذلك وبين ما يؤدونه بالفعل من أعمال وينتهجونه من سلوك في الواقع العملي. فكلما كان هناك تدخل من قبل الغير في الأداء وزادت مكونات وعناصر إعاقة العمل: عانت المنظمة من عوامل الكسل والخمول ومقاومة التغيير. فالكسل والخمول يولد العقبات ومقاومة التغيير، ومقاومة التغيير تحت وتولد الكسل والخمول.

إغلاق فجوة الأداء،

إن المحافظة على جعل المنظمة تؤدي أعمالها بشكل فعال يعتبر عملاً شاقاً ومستمرّاً ويمكن أن يوصف على أنه معركة دائمة. فكل منظمة تحاول أن تتجاوز وتتخلص من ظاهرة الكسل والخمول والجمود ومقاومة التغيير حتى تتمكن من مواكبة عصرها وتلحق بأعمال المنظمات الأخرى المنافسة - تكون منظمة أكثر إنتاجية وهذه المعركة الموجهة ضد الكسل والجمود التنظيمي ومقاومة التغيير تعنى وتتطلب أن يكون هناك تغيير مستمر في الأداء - التغيير الذي يرفضه الناس، العاملون ويقاومونه وينكرونه، وفي أحيان كثيرة يغضبون منه ويتذمرون.

بصفة عامة، كل شخص في المنظمة يسعى ويرغب في أن يتحسن العمل ويرتفع مستوى الأداء، وهذا يحدث في أعلى المستويات التنظيمية رغم مقاومة التغيير عندما يكون الموظفون في هذه المستويات واضحين كل الوضوح في أهدافهم الشخصية أو أهداف فرق العمل التي ينتمون إليها، وهي الاطلاع ومعرفة أن هذه الأهداف سوف تساهم في نتائج العمل، ويتأكدوا من أن كل مهمة يؤدونها سوف تدعم وتحقق هذه الأهداف.

إن إحدى الطرق التي تساعد في رفع من مستوى أداء المنظمة تكمن في مساعدة جميع العاملين وتدريبهم لكي يصبحوا أكثر فعالية وكفاءة في أداء أعمالهم ومهامهم اليومية، تاريخياً، حاول القادة المديرون تطوير وتنمية هذه الفعالية والكفاءة لدى العاملين من خلال استخدام وتطبيق أسلوبين هما:

١- أسلوب السيطرة والتحكم. فالمسيطرون وفق هذا المنهج يقوبون الموظفين العاملين معهم كما لو كانوا قطيعاً من الأغنام فرؤيتهم في تطوير أداء العاملين تكمن في

تدريبهم بشكل كافٍ حتى يتم التمكن من السيطرة عليهم. وهذا الأسلوب حقق نجاحاً ولكنه يكلف كثيراً من الوقت والطاقة والجهد.

٢- الأسلوب القائم على المعرفة. يفترض هذا الأسلوب أنه إذا توافر للعاملين المزيد من المعلومات، فإنهم سوف يتمكنون من تأدية أعمالهم بشكل أفضل وذلك استناداً إلى المعلومات التي وفرت لهم. والعمل في هذا النوع من المنظمات يشبه قراءة كتاب في رياضة الغولف حيث ينتظر من القارئ من خلال قراءته للكتاب أن يصبح لاعباً محترفاً في هذه اللعبة، في الغالب المعرفة لا تشكل عائقاً لتحسين الأداء، ولكن ما يشكل العائق هو النقص في التوافق والاتساق في التنفيذ الدقيق للمعرفة التي يمتلكها الأفراد وفرق العمل والمنظمات. فالأفراد في المنظمات نادراً ما يكونون أغبياء، ولكنهم في الغالب يعانون من المعوقات التي تحيل دون إنجازهم لأعمالهم بشكل أفضل.

الأداء:

إن قياس الأداء في مجالات الأنشطة الرياضية عمل واضح وسهل. فالإعلام يوضح لنا المنتصرين والمتفوقين على مستوى العالم. فالمدربون يجمعون قدراً هائلاً من المعلومات والبيانات التي تساعد في التعرف على المعايير الأقل وضوحاً - المتغيرات والعوامل الهامة والضرورية للرياضيين ليحسنوا من أدائهم. ففي الأنشطة الرياضية مثل رياضة الغولف، يقضى الرياضيون وقتاً كبيراً ليطوروا من أدائهم في إرسال الكرة لتصل سرعتها إلى سرعة الضوء (تم استعارة مصطلح سرعة الضوء من علم الفيزياء كتعبير عن سرعة قذف الكرة) ففي علم الفيزياء، سرعة الضوء هي سرعة في اتجاه معين. فإذا تمكن لاعب كرة الغولف من زيادة سرعة إرسال الكرة مع توافر السرعة العالية والدقة المتناهية نحو الهدف، فإن ذلك سيساعده في دقة الأداء بشكل أكثر وأكثر - وهذا يعتبر ميزة وتفوقاً في لعبة الغولف.

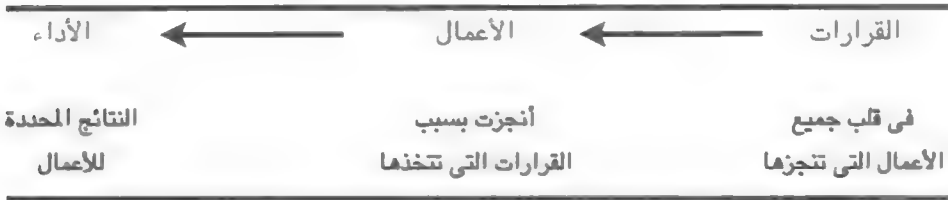
سرعة اتخاذ القرار: اتخاذ القرار بسرعة الضوء (سى*):

إن تأثير وفعالية المدربين في تحسين أداء العمل يشبه فعالية وتأثير المدرب في النشاطات الرياضية، ولذلك فإن فكرة ومفهوم السرعة الهائلة في عملية اتخاذ القرار مطلب

* (سى) حقوق الطبع محفوظة لـ (إل إل سى)، Inside Out Development، عام ٢٠٠٠م.

هام بهذا المجال. (انظر الشكل رقم ٢٤-١) الذي يحمل عنواناً مجازياً وهو اتخاذ القرار بسرعة الضوء، والذي يعنى السرعة والاتجاه/الهدف أو الدقة فى اتخاذ القرارات. فالأداء هو نتيجة لأعمال وأفعال وسلوكيات يقوم بها العاملون من أجل تحقيق وتنفيذ إستراتيجية المنظمة.

الشكل رقم (٢٤ - ١) سرعة اتخاذ القرار



إن السرعة فى إجراءات اتخاذ القرار وحدها ليست بالضرورة مفيدة ومساعدة للأداء؛ فإن كان القرار ذاته غير دقيق فسوف تحقق أداءً ضعيفاً، كما أن مضاعفة وزيادة معدلات الدقة فى عملية اتخاذ القرارات ليست بالضرورة فاعلة ومساعدة؛ لأنه إذا لم تكن إجراءات اتخاذ القرارات سريعة بالقدر الكافى، فإن المنافسين للمنظمة التى تعمل بها سوف يتفوقون على منظمته. ولذلك فإن مضاعفة وزيادة معدلات كل من السرعة والدقة فى إجراءات اتخاذ القرار يمكن أن يكون عاملاً مساعداً فى عملية المنافسة مع الآخرين؛ لأن مثل هذه النشاطات تدعم وتؤازر كل ما يفعله ويقوم به العاملون فى المنظمة.

إن الموظف الذى يقوم بأداء عمله باستقلالية وحرية يكون ولاؤه وطاقته وجهده وعنصر تركيزه على الأداء أكبر وأعظم من لو أن هذا الموظف يعمل تحت إدارة (بوليسية) تتجلى مظاهرها فى منهج التحكم والسيطرة على العاملين. بمعنى آخر، عندما تعود الأغنام وقطعان الماشية إلى حظيرتها، فإن الراعى وكلبه يبذلون جهداً أقل. فقطيع الأغنام متجهة من تلقاء نفسها إلى الحظيرة، ونفس الأمر ينطبق على العاملين فعندما يتخذ العاملون القرارات بأنفسهم ويتحكمون فيها، فإنهم سوف يبذلون كل ما لديهم من جهود وعبقورية وحكمة ورشد لهذه القرارات والنشاطات والأعمال. إن مصطلح الجهد العقلى المستقل الخاص بالفرد يختلف عن الجهد الذى يفرض أو يفرض من شخص لآخر. فالجهد العقلى المستقل هو ما يعمل به الناس لأنفسهم فى حياتهم الخاصة عندما يستيقظون من النوم (مثلاً) الساعة الثالثة والثلاثين دقيقة (٣٠ : ٣) صباح يوم السبت ليذهبوا فى رحلة صيد

للسمك، أو أن يتعاملوا مع قضية اغتصاب على الخط الساخن أو أن يدربوا فرقاً رياضية خاصة (Little league) فمثل هذه الأعمال والأدوار لا يمكن أن تؤطر أو تفوض أو تفرض أو يكتب لها وصف وظيفي معين/ ولكنها تمثل مادة ومحتوى الأداء المتميز. فهي تقدم وتنجز من قبل المؤدين والمنفذين للعمل، ولم تفوض أو تحدد من قبل قرار يتخذه القادة ويحال إلى العاملين لتنفيذه.

التدريب:

إن القرارات هي المحرك الأساسي لجميع الأعمال التي يتخذها الناس. ومن مهام المدربين في مقرات الأعمال هي مضاعفة سرعة إجراءات اتخاذ القرار، وهذا الإسراع في اتخاذ القرار سيكون فعالاً ويحدث تغييراً في كل مستوى من مستويات المنظمة. ففاعلية التغيير والمقدرة عليه تأتي من القادة الذين تم تدريبهم، والذين بدورهم يتولون تدريب جميع العاملين في جميع أقسام وإدارات المنظمة بحيث يكون تركيز هذا التدريب على سرعة اتخاذ القرار.

إن كلمة التدريب أصبحت مصطلحاً متداولاً منذ القرن الخامس عشر الميلادي، حيث يشير مدلول هذا المصطلح إلى "تحويل الناس المتميزين من واقعهم الحالي إلى ما يرغبون أن يكونوا عليه مستقبلاً" وهذا التعريف يشير بلا شك إلى التدريب المرحلي. ورغم بساطة وسهولة هذا التعريف، إلا أنه يتضمن أفكاراً خلاقة وإبداعية في مجال التدريب، حيث نجد أنه يتضمن ما يلي:

* "تحويل ونقل الناس المتميزين" - إن المدربين الأكفاء عليهم أن يتأكدوا أن المتدربين لا يتركون النشاطات والفعاليات التدريبية إلا بعد أن يضمنوا أن اعتزازهم بأنفسهم واحترامهم لذواتهم كقادة قد تحسن. والمدرب يقوم بهذا العمل من خلال المحافظة على ذات وكرامة المنفذين - حتى لو تطلب الأمر أن يكون صارماً أو قاسياً معهم و/ أو لا يحبونه.

* "من واقعهم الحالي" - إن المعنى هنا واضح بجلاء، ولكن معظم المدربين / القادة يزوبون أتباعهم (موظفين/متدربين) بمعلومات تفوق قدرتهم على استيعابها وذلك بسبب ضيق الوقت لديهم. (فعلى سبيل المثال، عندما يقدم برنامج تعريفى جديد

كماً هائلاً من المعلومات إلى الموظفين المتحقيقين حديثاً بأعمال المنظمة، فإن معظم هذه المعلومات لا يستوعبها ولا (يهضمها) هؤلاء الموظفون ولا تترسخ في أذهانهم نظراً لكثافتها وضيق الوقت الذي قدمت فيه. فعدم استيعابهم لهذه المعلومات قائم على التبرير المنطقي الذي يقول ليس لدينا الوقت الكافي لاستيعاب وهضم هذا الكم الكبير من المعلومات. إن العمل الأسير هو أن يبدأ الناس عملهم من حيث ما يحدده المدرب (حتى يستطيعوا التعامل مع جميع المعلومات الجديدة المطروحة) على أى حال الناس يبدوون دائماً من حيث ما يريدون هم، وليس ما يريده المدربون أن يبدووا به أو أن يكونوا عليه.

* إلى أى هدف يسعون إلى الوصول إليه - بلا شك لا يمكن لكل شخص في المنظمة أن يذهب دائماً في الاتجاه الذي يريده أو أن يحقق كل هدف يسعى إليه. فما يعمله الأفراد في المنظمة يجب أن يضيف قيمة إلى إستراتيجية تحدد الاتجاه الذي تحتاج أو ترغب المنظمة في أن تصل إليه وتسلكه وإذا لم يختار الموظفون ويتخذوا قراراتهم لتكون متسقة ومتطابقة مع إستراتيجية المنظمة وأهدافها الكبرى، فإنهم سوف ينتظرون قرارات عليا من المنظمة تملئ عليهم وتحدد لهم الحد الأدنى من معايير الأداء التي يجب أن يلتزموا بها. ولكي نحقق مستويات الأداء العليا التي تتطلبها وتفرضها في الوقت الحاضر المنافسة الشديدة في عالم الأعمال، نحن بحاجة إلى أن نجعل العاملين يختارون ويمارسون نوعاً من الجهود المستقلة أثناء تأديتهم لأعمالهم. فنحن علينا أن نساعدهم في معرفة احتياجاتهم، وما يرغبون في الوصول إليه من أهداف، والتدريب على سرعة اتخاذ القرار هو وسيلة للقيام بذلك.

زيادة سرعة اتخاذ القرار:

عندما تراقب المدربين الكبار أثناء تأديتهم لمهاراتهم الخاصة، ستجد أن هناك شيئاً واحداً واضحاً للعيان: ستجد أنهم يبدوون غير قادرين على الأداء. فهم يعرفون أن هناك مجموعة قليلة من القوى الفاعلة والمتميزة التي يجب عليهم أن يلتزموا بها ويتقنوها حتى يتمكنوا من أداء عمل عالي الجودة - وهذه هي العناصر والعوامل الهامة في المهمة الملقاة عليهم، فالمراقبون يتحدثون دائماً عن مدى قدرة المدربين في جعل إجابة وإتقان المهارة تبدو بسيطة وسهلة. فيمكن أن يقول أحد المراقبين إن المدربين يحاولون جعل الأمور الصعبة تبدو سهلة.

إن من بين النماذج المتعددة التي توضح طريقة وإمكانية البشر في تحقيق التقدم هو نموذج بسيط يتكون من أربع مراحل هي: الأهداف، الواقع، الخيارات، والإنجاز - وهذه المراحل تعرف اختصاراً بـ (جى. آر. أو. دبليو - G.R.O.W) (آر*) فيمكن لنا أن نسمى هذه المراحل بالمتغيرات والعناصر الحاسمة والهامة في تحقيق التطور والتقدم - وهي مهمة وحاسمة؛ نظراً لأنه لو استثنى إحداها، فإن مشكلة معينة ستستثنى وهي تعتبر متغيرات لأن محتوى ومضمون هذه المراحل يختلف باختلاف الحالات والمواقف التي توظف وتستخدم فيها.

إن أهمية هذه المراحل الأربعة كمتغيرات وعناصر حاسمة وهامة مستمدة من طريقة وكيفية اتخاذ القرار من قبل الأفراد ومن قبل المنظمات. فالأفراد ومنظمات الأعمال لديهم حالات ومواقف عملية ومشاكل حالية يودون حلها وتغييرها بطريقة أو بأخرى - الواقع. وهذه المشاكل والمواقف تصاغ بطريقة معينة لتأخذ شكلاً مختلفاً عن واقعها الحالي - الأهداف. ثم يقو: الأفراد بالمنظمات بابتكار طرق وأساليب عملية تمكنهم من إغلاق الفجوة بين واقعهم الحالي وما يطمحون إلى تحقيقه من أهداف - الخيارات. وأخيراً يتبنون ويلتزمون بأسلوب أداء معين معتمد على الخيارات وعلى الإمكانيات التي بحوزتهم التي يعتقدون أنها سوف تحقق لهم نتائج - الإنجاز - الانتقال إلى الأمام، ولذلك يمكن أن نطلق على هذه المراحل الأربعة المتغيرات والعناصر الهامة والحاسمة في اتخاذ القرار.

ولكى يتحقق التطور في الأداء، فإن على العاملين أن يأخذوا في اعتبارهم هذه المراحل الأربعة ويلتزموا بها. وإذا لم يتمكنوا من التعامل مع أى من هذه المراحل، أو أن الأهداف غير واضحة لهم، فإن الخلل في كل مرحلة سيكون على النحو التالي:

* الهدف - نحن لم نحقق أى هدف، ولم نتحرك فى أى اتجاه، أو أننا قد حللنا مشكلة أخرى خاطئة (غير مقصودة):

* الواقع - لا نعرف بالتحديد مع من نتعامل:

* الخيارات - لدينا أساليب أقل، لا تسد الفجوة بين الواقع وبين الأهداف:

* الإنجاز - الانتقال إلى الأمام، ليس لدينا رؤية واضحة أو التزام معين تجاه الأعمال القادمة التي سوف نقوم بها.

يظهر أحد مجالات الخلل تلك أو الكثير منها عندما يتعثر العاملون في إجراءات أعمالهم الخاصة باتخاذ القرار. إن العاملين يتبعون في العادة منهجاً محدداً عندما يفكرون ويتناقشون في قضية معينة. فهم يبدوون من الحالة الراهنة (الواقع) ثم يتناولون هذه الحالة بالمناقشة المستفيضة والمتشعبة، (في الغالب تتسم هذه المناقشة بالشكوى والتذمر) قبل أن يحاولوا أن يحددوا الهدف. بعد ذلك يعودون إلى الواقع (الحالة الراهنة) ثم يهيمنون بأفكارهم ويتجادلون ويتناقشون أكثر وأكثر ليتوصلوا إلى خيار واحد، وبعد ذلك يعودون مباشرة إلى الحالة الراهنة (الواقع)، ثم يقررون أن هذه الخيار لن يكون حلاً عملياً وناجحاً.

بعد ذلك يعودون مرة أخرى إلى محاولة أكثر جدية لتحديد خيار لحل المشكلة التي تواجههم، ثم يختارون بتردد وعدم قياس طريقاً أو أسلوباً معيناً لتنفيذ هذا الخيار الذين هم لم يلتزموا أو يتحمسوا أساساً في تنفيذه. وهذا يشبه الشخص الذي يحاول أن يسجل هدفاً في لعبة كرة السلة من خلال الجرى واللعب في دائرة محددة محدودة ويتنقل بين الأمكنة دون أن يرمى أو يقذف الكرة. فمن الصعب أن تسجل هدفاً بهذه الطريقة. يمكن للعاملين أن يصلوا إلى أهدافهم في النهاية، ولكن بعد أن يكونوا قد أضاعوا من الوقت والجهد الكثير. فمن خلال التركيز المنظم على كل مرحلة من المراحل الأربعة التي تم ذكرها الخاصة بإجراءات اتخاذ القرار، يمكن لنا أن نتنقل بين هذه الخطوات بشكل أسرع - وهذا أحد العناصر والمكونات التي تساعد في سرعة اتخاذ القرار.

تقليل العقبات والتدخل في اتخاذ القرار؛

إن إنجاز المراحل الأربعة السابقة يتطلب الإقلال من تدخل الآخرين الذين يمكن أن يضعوا العقبات والعوائق في طريقها. ويمكن توضيح ذلك من خلال عمل البروفسور ميهالي كيكسينتميهالي (١٩٧٥) في كتابه المعنون بـ "سيكولوجية/نفسية الخبرة الأمثل" حيث وجد أنه إذا كان الأفراد ينظرون ويعتقدون أن تحديات المشكلة التي يحاولون حلها أكبر وأعظم من المهارات الشخصية التي لديهم، فإنهم يشعرون تجاهها بالتهديد، وهذا التهديد سوف يؤدي إلى القلق والخوف أما إذا شعروا بأن مهاراتهم أعلى وأكبر من المشكلة أو التحدي الذي يواجهونه، فسوف يشعرون بالضيق والملل وإذا شعروا بالملل لمدة

طويلة، فإن هذا الملل سيتحول إلى قلق) وفي كلتا الحالتين، إذا شعروا أن أياً منهما يتفوق على الأخرى، فإنه سيكون هناك تدخل من الآخرين في هذه المشكلة. فالأفراد سوف يؤدون ويقدمون أفضل ما لديهم عندما يشعرون أن مهاراتهم الشخصية كافية ومناسبة لحل المشكلة التي أمامهم، ولكن يجب أن تكون هذه المهارات (كافية أو مناسبة) بدون زيادة أو نقص تجاه التحدي.

فهم يحتاجون إلى أن تفرض عليهم المشكلة تحدياً مناسباً وكافياً لترغهم على تقديم أفضل ما لديهم من اهتمام، بشرط ألا يكون مستوى التحدي عالياً للغاية حتى لا يشعرون تجاهه بالتهديد. فهذا يضعهم في موقف أطلق عليه البروفسور كيكسينتميهالي (حالة التدفق والعتاء وهي الحالة الأمثل والأنسب من أجل تعلم مهارات جديدة أو تطبيق المهارات الحالية التي تمتلكها).

إن المهمة الرئيسية في عملية اتخاذ القرار هي التفكير. فنحن نتخذ القرارات من خلال التفكير. فعندما يبدأ الناس بالتفكير في مشكلة معينة يواجهونها ويعتبرون حلها أمراً صعباً، فإن هذه الحالة / المشكلة تمثل لهم التحدي الذي يعتقدون أنه يتفوق عليهم وهو أكبر وأعلى من المهارات والقدرات التي لديهم حالياً، ومن ثم لا يفكرون فيها ونتيجة لذلك فإن هذا الموقف ينقلهم من حالة التدفق والعتاء والأداء الإيجابي الحالي إلى خلق عوائق جديدة أمام هذا التحدي، إن التركيز على نموذج المراحل الأربعة (جى. آر. أو. دبليو) الخاص بإجراءات اتخاذ القرار يتطلب التركيز على تجزئة هذا النموذج إلى خطوات دقيقة وواضحة. فهذه الخطوات الصغيرة والدقيقة تمثل جزءاً من التحدي (تجاه المهارة المطلوبة لها) ولذلك ستؤدي إلى تدخل أقل، ومن ثم تساعد الناس في الاندماج في حالة التدفق والأداء الإيجابي في عملية اتخاذ القرار، إن توضيح كل خطوة من الخطوات الأربعة أمر أسهل أثناء حالة التدفق الإيجابي، ولذلك فإن اتخاذ القرار سيحدث بشكل أسرع - وهذا عبارة عن سرعة في اتخاذ القرار.

الأداء المذهب المنضبط والتدريب:

إن ما يقوم به التدريب لمنظمات الأعمال الكبرى هو مثل ما تعارف عليه الرياضيون منذ مدة أن (التدريب) عمل ذو قيمة. فالمدرّبون يساعدون بشكل منظم المنفذين/العاملين ليتخطوا ويتجاوزوا العوائق والأخطاء التي يتسببون فيها ويجدونها أثناء الأداء فهم

يفهمون بشكل واضح أن الفوز والانتصار يتحقق عن طريق الإضافات والزيادات البسيطة في فعالية وكفاءة الأداء فدور المدرب يقتصر على كيفية تطبيق وتوظيف الدقة في الأداء الذى بدوره يساعد اللاعبين على توظيف جهودهم وتركيزهم على الجوانب والعوامل الهامة والحاسمة فى مهامهم. والمدرب فى الشركات والمنظمات الكبرى يمكن أن يطبق نفس المنهج على الأفراد وفرق العمل وكذلك على المنظمات ككل. وإذا أخذ فى الاعتبار أن القرار الذى يتخذه العاملون هو عنصر ومكون تمهيدى وهام فى أعمالهم، فإن المدرب فى هذه الحالة يمكن أن يساعدهم فى التركيز على الجوانب الحاسمة والهامة التى تؤثر فى كل قراراتهم.

فرق العمل وفرق العمل؛ المنظمات؛

يمكن أن يتم اتخاذ القرار على المستوى الفردى من خلال التركيز على العناصر والمتغيرات الأربعة الهامة فى إجراءات اتخاذ القرار وهى الأهداف، الواقع، الخيارات، والتطبيق أو التطلع إلى الأمام، نفس المنهج يمكن أن يطبق على فرق العمل عندما يتخذون قراراً معيناً ولكن عندما يكون الأمر مرتبطاً بجماعة من الناس (فريق عمل) فإن توضيح وتحديد موقف كل حالة من الحالات الأربعة السابقة ليكون أكثر تعقيداً ويستغرق وقتاً أطول، ولكن وبغض النظر عن ذلك عليهم أن يتعاملوا ويعملوا من خلال هذه المراحل الأربعة لكى يتخذوا قراراً معيناً.

ورغم أن هناك حاجة إلى الوضوح فى الرؤية أثناء التعامل مع كل المراحل الأربعة، إلا أن الإجماع بين أعضاء الفريق مهم وحاسم فقط فى تحديد الأهداف وفى التنفيذ. فالأفكار المتنوعة والمختلفة المتعلقة بالواقع الذى نشأت فيه المشكلة المزمع اتخاذ قرار بشأنها تساعد فى تكوين وإيجاد أفكار وخيارات وبدائل أكبر وأشمل. فإحدى مهام المدرب فى هذا الموقف هى إدارة وضبط وتوجيه عملية المناقشة حتى يتعامل الفريق مع هذه المراحل الأربعة بشكل منظم ومنهجي.

الخلاصة؛

كل شخص من وقت لآخر يعانى من صعوبات ومعوقات أثناء اتخاذ أى قرار. وقدر كبير من هذه الصعوبات والمعوقات سببها الفجوة بين الطريقة التى يعتقد الناس أنهم

يفكرون بها وينظرون للأشياء من خلالها والطريقة الفعلية التى يفكرون بها وبينون سلوكهم عليها، ولذلك تؤثر هذه الفجوة فى الآخرين. فالصعوبات والمعوقات تخلق العطالة أو القصور الذاتى للمنظمات والتى بدورها تقلل وتبطل من عملية اتخاذ القرار - وذلك من حيث السرعة والدقة. على أى حال يمكن أن يستخدم التدريب لزيادة ومضاعفة سرعة اتخاذ القرار من خلال الإقلال من التدخلات والمعوقات التى تصاحب عملية اتخاذه - أى إغلاق الفجوة بين ما يراه وما يعتقد الناس فى السلوك والعمل الذى يؤدونه وبين السلوك الذى ينتهجونه بالفعل فى الواقع العملى.

سيرة المؤلف:

ألن فاين: هو مؤسس إنسايد أوت ديفلوبمينت ولديه خبرة أكثر من عشرين عاماً فى مجال تدريب الرياضيين العاملين، وفى شركات الفورتشن الخمسمائة الأمريكية العملاقة. بدأ ألن حياته المهنية لاعباً لكرة التنس الأرضى، ثم بعد ذلك حصل على اعتراف موثق (شهادة) من جمعية لاون البريطانية للتنس الأرضى على أنه مدرب محترف فى هذه اللعبة. وبصفته مدرباً / درب ألن العديد من اللاعبين الكبار والمتميزين مثل لاعب التنس البريطانى السابق بوستر مطران، كما قدم النصائح والإرشادات للعديد من لاعبي الغولف البريطانيين فى كنس رايدر مثل ديفيد فهرتى.

امتد عمل ألن حديثاً ليشمل بعض مجموعة الشركات الخمسمائة الأمريكية الكبرى (فورشن) فتركيزه على كيف يتعلم الناس ويؤدون أعمالهم تحت ضغوط العمل قاده إلى تكوين منهج تدريبى لتطوير الأداء والذى طبقه ليس على الرياضيين فحسب، بل أيضاً على الأفراد وفرق العمل ومنظمات الأعمال.

ألف ألن كتاب العقل فوق لعبة الغولف وهو عبارة عن كتاب وشريط فيديو نشر من قبل المجموعة البريطانية للبت (بى بى سى) وهو كذلك صحفى يكتب مقالاً فى مجلة عالم الغولف أخذ عمله شهرة على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية، وقد أبرزت أعماله ونشاطاته فى صداى تايمز بيزينيس وكتاب تكتيكات دى بونو، وفى برنامج فى تلفزيون ال (بى بى سى) الخاص بموضوعات وقضايا الأعمال.

من ضمن العملاء لشركة إنسايد أوت يشمل أفضل اللاعبين والشركات على مستوى العالم. وهناك آلاف الأشخاص من عدة شركات استفادوا من أعماله مثل شركة بيل سوث، كى بى إم جى، بيت مارويك، شيفروليت، فاروماسيا أند أب جون، دو بونت، بروكتر أند غامبل، إيه تى أند تى، وناسا. كما أن المعهد البريطاني للإدارة يستخدم المناهج التدريبية الخاصة بالإنسايد أوت ليساعد أفرادهم وفرق العمل لديه لينجزوا أعمال الأداء المتعثرة لديهم.

الفصل الخامس والعشرون

تدريب القادة بطريقة (3×3) والحصول على تغذية مرتدة

بيرت ليكر:

شارك بيرت مثله مثل العديد من الرجال والنساء في الحلقة العلمية لتعلم طرق وأساليب التحدث والإلقاء. وبعد أن انتهى بوب من حديثه الذي تم تصويره عن طريق الفيديو والتقينا معه في اجتماع تدريبي خاص قال: أحسناً، أخبرني ما هي جوانب القصور ونقاط الضعف في حديثي أثناء الإلقاء حتى أتمكن من تجنبها وإصلاحها. كان طلبه موجهاً نحو الهدف بشكل مباشر، مثله مثل معظم الأفراد المتحمسين في أداء أعمالهم والذين يريدون فقط أن يتعرفوا على المشكلة، ويضعوا حلاً لها. وهم بهذه الطريقة يشبهون الآلات - كل ما هو مطلوب وكل ما هو مهم هو التركيز على الأداء والتنفيذ فقط دون الاهتمام والاعتناء بإحساس ومشاعر المنفذ. والقادة لديهم نفس الشعور مثلهم مثل أي شخص آخر، وكما سنرى، فإن الشعور والإحساس يعتبر عاملاً مهماً من عوامل التدريب، إلا أنه يتم تجاهله في أغلب الأوقات.

لقد استخدمت نظاماً بسيطاً يوفر معلومات مرتدة وربود أفعال أثناء الاتصال مع الآخرين، ووجدت أن هذا النظام يمكن استخدامه في أي مجال سلوكي أو عملي، أو لتحديد سمات وصفات معينة ترغب أن تطورها أو أن تتجنبها من خلال التدريب.

ويطلق على هذا النظام النموذج التدريبي (3×3)، وسوف أوضح في هذا الفصل كيف يعمل هذا النظام، ثم أطبقه على السمات والصفات القيادية التي أعتقد أنها ذات أهمية وتساهم في إحداث تغيير جذري في فعالية أداء القيادة على المدى الطويل.

فهذا النظام يعمل بشكل فاعل للغاية للرؤساء التنفيذيين، فهو يضمن توفير تغذية مرتدة متوازنة يحتاج إليها الأفراد الذين يبالبون في الأداء. فهذا النظام بسيط وقابل للاستمرار ويمكن تطبيقه بسهولة في مواقف عملية وحالات متعددة ومختلفة حسب رغبة القائد وحاجته في الحصول على ربود أفعال معينة.

النموذج التدريبي (٣×٢):

هو عبارة عن نموذج تدريبي يطبق طريقة العمل (٢×٢)، ويتضمن إجراءات وأساليب لتقديم ردود أفعال صممتها لكي أستخدمها عندما لا تتوافر لدى أجهزة تسجيل صوتية أو فيديو لمعرفة ردود الأفعال من خلالها. فهذه الإجراءات قصيرة ومشوقة ومتوازنة وهي على وجه الخصوص تناسب القادة الذين يريدون أن يتعرفوا على مشكلة معينة بصورة مباشرة وسريعة.

فالنموذج يقدم ثلاث قوى تسمى (Keepers) وثلاثة عناصر ضعف يطلق عليها (Improvements) أثناء تحليل الأداء. فهذا النموذج يرغبك على تقديم ردود أفعال متوازنة: لأنك تعطى ثلاث صفات إيجابية مقابل ثلاث خصال سلبية تعتقد أنها بحاجة إلى معالجة وتحسين ويوجد العشرات من السلبيات والإيجابيات المتعلقة بسلوك أى شخص عندما يقوم بأداء دور معين، فى النظام (٢×٢) أنت تركز فقط على السلبيات والإيجابيات الثلاثة التى تأتى أولاً إلى مخيلتك. وليس من المهم أن تكون هذه السلبيات والإيجابيات لها نفس الأهمية القصوى لديك، أو أن تكون من الصفات المؤثرة أو الصعبة - ولكنها هى الصفات الثلاثة الأولى التى طرأت عليك وحدثت لك. فإذا ظهرت واستمرت هذه الصفات وبقيت لديك بإصرار وعناد، فإنها من المحتمل أن تبرز وتبقى بإصرار لدى العديد من الأشخاص، ولذلك تصبح ذات أهمية بالغة فى الحياة العملية.

كثير من الناس يرتاحون لتقديم الجوانب والسمات الإيجابية الحسنة لشخصياتهم، ولا يرتاحون فى إعطاء الصفات والسمات السلبية عنها. فبعض الأشخاص المدربين/القادة يبالغون فى الحذر ويتيحون قليلاً من الدوافع التحضيرية للشخص الذى يتلقى التدريب لمعرفة النقاط السلبية والإيجابية لديه. كلتا الحالتان لا تعتبران أدوات فعالة ومفيدة للشخص الذى يتلقى ردود الأفعال والخيار الصحيح هو الخيار الذى يقدمه نظام ردود الأفعال (٢×٢)، فأنت من خلال هذا النظام ملزم أن تقدم تقييماً متوازناً يمثل ويتكون من (٢×٢) من السمات والخصال القيادية، لذلك يشعر الشخص المدرب بأنه مدعوم وفى مركز قوى أثناء تقديم صفات وخواص هامة للعمل عليها وتحسينها وهذا مهم ليس للقائد فحسب بل لأى شخص آخر.

وثلاث صفات يعتبر عدداً مناسباً، لا تسأل الشخص المشارك أن يعرض ويقدم العشرات من الصفات التى تحتاج إلى تطوير وتحسين، فالكثير من الصفات الحسنة

والخصال السيئة تشكل صعوبة على الناس في تقديمها وعرضها وصعوبة كذلك على المتلقى لتحسينها فمن أجل تطوير أفضل لتعلمك ولمهاراتك وللآخرين أيضاً، حاول أن تتذكر فقط أسلوب عمل نموذج (٢×٢).

يمكن الاستفادة من نموذج (٢×٢) الخاص بالتغذية المرتدة في الأغلب في أى مجال عمل. فيمكن أن يحث عليه القائد ويستخدمه ويطلبه خلال أو بعد إلقاء خطاب أو أثناء وبعد اجتماع عمل معين، ويمكن أن يقدم هذا النموذج من مدرب تنفيذى إلى قائد إدارى معين وفق أسلوب منهجى منظم. ويمكن أن يستخدم لتقييم موضوعات عامة وشاملة. فهذا النموذج مرن ويمكن تطبيقه فى عدة مجالات وحالات عملية. ويعتبر أكثر فائدة وفعالية عندما تطبقه على نفسك لتكتشف جوانب الضعف ومواطن القوة لديك أو لدى الآخرين.

عندما يتلقى الأشخاص التغذية المرتدة لثلاثة جوانب صغيرة فى سلوكهم فى وقت واحد، فإن بإمكانهم أن يتخذوا أعمالاً للإصلاح والتصحيح، فهى مثل الصاروخ المبرمج الذى يسير وفق مرشد يحدد له مساره وتعرجاته. فالأفراد وفق هذا النموذج يتلقون ردود أفعال باستمرار، كما أنهم يحدثون وعيهم ومعرفتهم بمهاراتهم وعاداتهم أيضاً، وكذلك يتخذون القرارات التصحيحية بشكل دائم ومتواصل. فهذه هى أفضل طريقة للوصول إلى الهدف وتحقيقه.

صفات القائد:

ما الصفات التى يجب أن ندرّب عليها القادة؟ هناك آلاف الكتب التى ألفت فى مجال القيادة، كذلك آلاف من الأفكار والآراء عن الصفات والقدرات الهامة التى يجب أن يتصف بها القائد. من خلال خبرتى وتجربتى فى مجالات التعليم والتدريب، يوجد ثلاث صفات هامة وضرورية لابد أن يتصف بها أى قائد وهى سهلة وقابلة للتدريب عليها. هذه الصفات هى الاتصال الفعال، الجدارة والمقدرة، العناية والاهتمام.

القدرة على الاتصال الفعال:

القدرة على الاتصال الفاعل مع الآخرين هى الصفة والمهارة الأكثر أهمية من بين الصفات الضرورية التى يجب أن يتصف بها القادة. فالقادة هم الأشخاص الذين تتوافر

لديهم القدرة على الإصغاء وحسن الاستماع للأفراد الذين يعملون معهم، ثم يكونون أراءهم بعد ذلك يتحدثون إلى الآخرين لإقناعهم والتأثير عليهم لاتخاذ قرار أو أداء عمل معين فلا بد أن تكون عملية اتصال القادة مع الآخرين مدعومة بالطاقة والحماس. كما أنه يجب أن يتسم حديثهم بالثقة بالنفس والمصداقية، وأن يشعر المستمعون من خلال اتصالاتهم بأحاديث وخطابات القادة بالثقة والمصداقية منبثقة من نبرات أصواتهم، ومن نظرات أعينهم وحركاتهم وإيماءاتهم. فهم يبتسمون لاتباعهم ويصفون إليهم.

وفيما يلي عينة مكتوبة وموجزة تمثل نموذج (٢×٢) في عملية اتصال قائد انتهى حديثاً من تقييم اجتماع مفتوح ربع سنوي لمائة وخمسين موظفاً.

نقاط القوة:

* كان محتوى ومضمون اللقاء جيداً ومركزاً أخذاً في الاعتبار مصالحهم واهتماماتهم.

* بدأ اللقاء وانتهى في الوقت المحدد له.

* كان المتحدث ظريفاً ولبقاً.

نقاط الضعف (النقاط التي تحتاج إلى تطوير):

* لم يكن حديث القائد حماسياً، وأفقد الحضور الاهتمام به، فلم يتمكن القائد من استخدام لغة العيون والنظر إلى الحضور.

* كان صوته من الصعب سماعه في بعض الأوقات.

* كان مكان الاجتماع ضيقاً ومزدحماً ودرجة الحرارة بداخله عالية.

القادة لا بد أن يكونوا ذوي كفاءة ومقدرة خاصة:

إن مقاييس الأداء والمسئولية والمحاسبة هي التي تضع المعايير في عالم الأعمال. فالأعداد المحددة والدقيقة لهذه المقاييس تعتبر ردود أفعال هامة للقادة، ولكنها ليست الموضوع المطروح للمناقشة هنا.

إن العامل المهم هو الحصول على التغذية المرتدة عن مجالات وصفات سلوكية معينة عن الأفراد، ثم تدريبهم على المهارات التي تؤدي إلى أداء متميز في المنظمة. إن سيطرة وتأثير القائد يمتد ويشمل الكثير من مجالات الأعمال، وإن لسلوكه تأثيراً في نتائج الأداء بشكل مباشر وغير مباشر، لأن القائد ينظر إليه دائماً على أنه نموذج وقُدوة. فعندما يتحدث القائد بصوت عالٍ، فإن هذا يعني أنه يتحدث أكثر مما يفعل، خصوصاً إذا كان ما يقوله لا يتطابق مع ما يفعله. ولذلك فإن التدريب على الكفاءات والقدرات القيادية الثلاثة التالية لها تأثير كبير في أداء ونتائج أعمال القيادة:

التركيز:

إن القادة العظماء الحقيقيين هم الذين لديهم هدف محدد وواضح. فهم لديهم مهمة متحمسون لها ومتعاطفون معها. فهم يضعون الأهداف بدقة وهذه الأهداف يجب أن تكون محددة ودقيقة وملموسة ومرتبطة بوقت معين ويمكن قياسها، والقادة المتميزون هم الذين يكررون في الغالب رؤيتهم للأشياء وللمهام وللأهداف فالأفكار الجيدة تستحق أن تعاد وتكرر.

تحمل المسؤولية:

إن القادة الأكفاء لا ينتظرون أن تحدث الأشياء من تلقاء نفسها، بل هم الذين يجعلون الأشياء تحدث ولا ينتظرون أن يحدد لهم الآخرون الاتجاه الذي يجب أن يسيروا عليه بل هم الذين يرسمون هذا الاتجاه ويحددون التوجيهات للآخرين لكي يسيروا في نطاقها وبناء عليه إن القادة يخشون المسؤولية والمحاسبة، فهم يطورون الأداء ويحثون الآخرين على الإبداع. إن أفضل القادة هم الذين ينجزون أعمالهم ويدعون من خلال مشاركة الآخرين لهم. فالقادة ليسوا (لون رانجرز) فالقادة المتميزون يمكن أن يكونوا مستثمرين وعملاء أو مديرين، ولكن إذا أرادوا أن يرتقوا إلى المستوى الأمثل في أعمال وصفات القيادة فإن عليهم أن يزيّدوا ويضاعفوا من أية مهارات ومواهب وقدرات يتصفون بها وذلك من خلال التعاون المشترك والجماعي مع الآخرين، فالقادة هم الذين يتحملون المسؤولية ولكنهم في الوقت نفسه يفوضون الأعمال والمسؤوليات للآخرين ويجعلونهم مسئولين عن أعمالهم ويحاسبونهم عليها. معظم القادة الذين أعرفهم يعاملون أنفسهم بشكل أقسى من معاملتهم للآخرين.

التطلع إلى الأمام - الاستعداد للمستقبل:

منذ سنوات مضت أنتجت فيلماً وثائقياً عن روبرت كيندى، وقد اختار كاتب الفيلم عنواناً تذكاريّاً له يصف وصول كيندى كأول شيخ (سيناتور) إلى واشنطن دى سى، فكان العنوان "السيناتور كيندى يتعامل مع الواقع ويتطلع إلى الأمام". فهذا العنوان يرمز إلى السمة القيادية التى أعتقد أنها الأهم لنجاح أى شخص الميل والاستعداد والتطلع إلى المستقبل. فعلى سبيل المثال، إن صفة الميل والاستعداد والبحث تعنى أن يبادر القائد ويتطوع لاكتشاف مجالات النجاح والإبداع فى وظيفته وأن يقبل تحدياتها وأن يقبل كذلك إلقاء الأحاديث والمحاضرات العامة وأن يبحث عن الفرص فى مجالات متنوعة وأن يبحث كذلك فى نفسه كقائد ونموذج ومعلم للآخرين.

إن القادة بحاجة إلى التدريب على ثلاث صفات هامة فى هذا المجال (تذكر أن نموذج (3×3) ما زال مطبقاً ومستمرّاً معنا فى هذا العمل):

١- البقاء والاستمرار فى الأداء المنضبط:

إن الضغوط والإجهاد الناتجين عن أعمال القيادة يتطلبان قدرّاً معيناً من التنظيم ويوجدان نوعاً من الرتابة فى الحياة. فالقادة هم فى العادة أشخاص منضبطون وملتزمون بأدائهم وبفكارهم وبمسئوليات أعمالهم والمسئوليات الحياتية الأخرى، فهم يمكن أن يمارسوا التمارين الرياضية بشكل دورى ويقروون ويؤدون الصلاة ويقضون أوقاتاً مع أطفالهم ويأكلون نوعاً محدداً من الطعام، أو يمارسون جميع هذه النشاطات دفعة واحدة - ونشاطات أخرى كثيرة.

٢- القادة ليسوا بمستهنئين أو متكهمين:

إن علاقة القادة مع الآخرين تتسم بالتطلع إلى الأمام والتحفيز فهم مثل المشجعين أثناء أداء النشاطات الرياضية الذين يحفزون اللاعبين لمضاعفة جهودهم والرفع من معنوياتهم فالمزاح والسخرية اللطيفة يمكن أن يكونا سلاحاً ذا حدين، فهما يمكن أن يكونا أمراً ظريفاً ومسلية، ولكن المشكلة تكمن عندما يكون القائد يهدف إلى المزاح ولا يعلم الآخرون ما إذا كان القائد يمازحهم أو أنه جاد فيما يقوله لهم. إن هذا النقص الكامل فى الثقة يمكن أن يسبب أذى وضرراً حقيقياً لمصداقية القائد وفعاليته. فمن الأفضل أن يكون القائد مثل مشجعي الألعاب الرياضية الذين يحفزون الآخرين إلى الأداء المتميز.

٣- القادة أنكياء:

إن قادة المستقبل (وفيهم القادة الحاليون) هم قادة متفوقون وبارعون في تقنية أدوات العمل الحديثة. فهم يعرفون ويستخدمون الحاسب الآلى وشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) فنحن اليوم فى عصر جديد فى الاتصالات والتجارة - فالأعمال تتم وتنجز من خلال الصوت والهاتف والخلايا والبريد الإلكتروني وإل بي دى إيه والإنترنت واللاسلكى. فالقادة المتميزون هم الذين يعرفون طرق ووسائل الاتصال المناسبة عندما يرغبون فى الحصول على معلومات أو عندما يرغبون فى القيام بعمل معين، ولديهم القدرة على استخدام جميع الوسائل بهذا المجال. إن القائد يصبح أكثر فعالية إذا كان من الأوائل والسباقين فى اقتناء وتعلم المعرفة والتقنية الحديثة.

إن كفاءة ومقدرة القادة يمكن أن تتضمن وتتطلب قائمة طويلة من السمات والصفات المرغوبة التى تجعلهم يؤدون أعمالهم بفعالية واقتدار، ولكن عندما يتعامل المدربون مع القادة فهم يحاولون أن يختاروا نموذج (٢×٢) ويركزوا عليه، فالأهم هنا هو عامل المسئولية والمحاسبة وكذلك التطلع إلى الأمام والإبداع. وفيما يلى توضيح للنموذج التدريبي (٢×٢) الخاص بالكفاءة والمقدرة. فهذا المثال قدم لمدير منظمة خدمات وطنية بناء على طلبه ليتصرف تجاه ردود الأفعال والمساءلة ومدى قيامه بأداء مهام عمله وتحمله للمسئولية أثناء تأدية هذا العمل. فهذا القائد / المدير يعمل معه المئات من الموظفين ويدير ميزانية تقدر بأكثر من عشرة ملايين دولار أمريكى.

نقاط القوة:

* التركيز الكبير: ينظم العاملين باستمرار ويجعلهم يركزون على هدف جماعى واحد.

* يقدم مثلاً نموذجياً ومؤثراً يدل على الانضباط والالتزام والمثابرة من خلال ممارسة رياضة الجرى وأداء الصلاة كل صباح.

* كان دائماً واضحاً وصريحاً، ففي هذه الحالة يثق العاملون فيما يقوله.

نقاط الضعف (المجالات التي تحتاج إلى تطوير):

* مهارات التعامل مع البريد الإلكتروني ومع الحاسب الآلي ضعيفة.

* التأخر في اقتناء وسائل التقنية الحديثة والبطء في التعامل معها. إنه من الأفضل أن يطور قدراته وكفأته من خلال تعلم وسائل وأدوات العمل الحديثة المتاحة ويطبقها في عمله.

* إنه يقوم بالكثير من الأعمال فهو مركزي، ولا يفوض بعض الأعمال الأخرى إلى الموظفين. فيمكن للآخرين أن يقوموا بالأعمال التي يؤديها هو بنفسه. فالمطلوب هو جعل الموظفين العاملين مع هذا القائد يشاركونه في العمل، ولا يجعل جميع الأعمال والمسئوليات تتركز في يده، فيجب تفويض بعض المسئوليات والأعمال إلى الأفراد وكذلك إلى فرق العمل.

القادة يهتمون ويعتنون بالآخرين:

هذه الصفة قد تكون من أكثر الصفات المهمة التي يحتاج إليها القادة الأقوياء ذوو الفاعلية. فالقادة المتميزون هم الذين يهتمون ويعتنون بالأشخاص الذين يقودونهم. فماذا تعني القيادة إذا لم يكن هدفها تطوير قدرات العاملين؟ والاعتناء بهم؟ فهل القيادة هي عبارة عن مجد وشهرة وفخر للقائد نفسه أو للقائدة نفسها، إذا كان الهدف كذلك فإن القائد سوف يفشل بدون شك وينهار سريعاً.

إن القدرة على حسن الإصغاء للآخرين هي صفة مهمة للغاية للقائد أثناء اتصالاته، فهي تعكس طبيعة اهتمام القائد بالآخرين، فالقادة المتميزون يتصفون بالقدرة العالية على الإصغاء. فهم لا يتوقفون فقط لفترات قصيرة أثناء إجراء اتصالاتهم وأحاديثهم مع الآخرين، بل يمتنعون عن الحديث تماماً وينظرون إلى الأشخاص الذين يتحدثون إليهم من خلال إيماءاتهم وإشاراتهم التي تدل على موافقتهم وقبولهم لآراء وأفكار الآخرين مثل قولهم "أوه، هاهـ" من خلال التعبيرات اللفظية الصريحة الأخرى المؤيدة والواضحة، خصوصاً عندما يكون هناك تناقض واختلاف في الآراء أو سوء فهم أو عدوانية وشجار، إن الإصغاء ليس أمراً مرتبطاً بالشفاه فقط، أي بعدم الحديث، بل هو مرتبط بالآذان والعيون كذلك.

إن من دلائل الاهتمام بالآخرين ما يظهر من خلال معرفة القائد لأسماء جميع العاملين معه، والاستجابة لهم بشكل مشجع ومحفز، والابتسامه لهم والاعتراف بأدائهم من خلال إيماءات الرأس أو اللمس (الاعتناء والموافقة من خلال اللمس) وبشكل أكثر يكون القائد قريباً دائماً من العاملين. السيد توم بيتر مشهور بأنه يدير الآخرين من خلال التجول بينهم باستمرار فهذه الطريقة تستحق أن نتذكرها ونهتم بها. فمن خلال لقاءك كقائد واجتماعاتك بالموظفين العاملين معك، فأنت بهذه الطريقة توضح لهم أنك تهتم بهم، وأنه يمكن الوصول إليك بكل سهولة ويسر، في الوقت الذي تتيح لك هذه الطريقة الحصول على معلومات قيمة عنهم.

التدريب على الاهتمام بالآخرين:

يمكن أن تكون صفة الاهتمام بالآخرين هي أصعب صفة في نموذج (٣×٣) للتدريب عليها، وذلك نظراً لأن هذه الصفة ليست صفة موضوعية ملموسة، فهي صفة شخصية ولها حساسية خاصة. فالتدريب على هذه السمة يجب أن يقوم به أشخاص موثوق بهم، كما أنه يجب على القائد أن يكون صريحاً في أعمال التدريب ونشاطاته، وأن يكون ملتزماً ومهتماً بشكل كامل بسمة الاهتمام والاعتناء وأن يوحى بأهمية ذلك. وبهذه الطريقة تصبح إجراءات تدريب النموذج (٣×٣) الأكثر فعالية. وفيما يلي عينة يمكن لما يمكن كتابته وتوضيحه في مجال التدريب على العناية والاهتمام وفقاً لنموذج (٣×٣) الذي يوضح ردود أفعال تجاه أعمال معينة.

نقاط القوة:

- * أرسل القائد تهاني بخط يده تعبر عن شعوره لمناسبات أعياد ميلاد أو أحداث معينة خاصة بالعاملين.
- * كان القائد صريحاً للغاية أثناء اللقاءات والاجتماعات المفتوحة مع الموظفين.
- * ابتسامه القائد الطبيعية تصله بالعاملين وتقربه إليهم أثناء اللقاءات والاتصالات العرضية.

نقاط الضعف (المجالات التي تحتاج إلى تطوير):

- * يتدخل القائد أحياناً في أعمال الآخرين.
- * يقاطع في الغالب الاجتماعات من أجل الرد على المكالمات الهاتفية أو.
- * يصغى القائد بشكل جيد للآخرين (من خلال نظرات العيون وإيماءات الرأس) ولكن في الغالب يقاطع أحاديث الناس ويكمل لهم ما يودون قوله قبل أن ينتهوا من أحاديثهم.

الفوائد والمزايا تكمن دائماً في التدريب:

إن الرياضيين المحترفين يقضون طوال أيام السنة في ممارسة النشاطات التدريبية. فهم يرغبون في الحصول على التحسن المستمر في أدائهم. فهل علينا نحن القادة أن نبذل كل ما في وسعنا من أجل أن ننتهج ونلتزم بالتدريب المستمر كأداة لتطوير أدائنا، إن تدريب القادة يجب أن يكون مشابهاً تماماً لتدريب الرياضيين. وإن استعمال نموذج (٢×٢) يتيح نظاماً بسيطاً وميسراً لردود الفعل العملية التي يمكن استخدامها في حالات متكررة لصفات القائد التي تختار وترغب في التركيز عليها وقياسها ثم تحسينها.

سيرة المؤلف:

بيرت بيكر:

هو أستاذ متخصص بارز في مجال الاتصالات فقد ظهر في محطة (إن بي سي) في برنامج توداي شو باعتباره خبيراً في حقل الاتصالات ويعلق في الغالب على مناقشات ولقاءات رؤساء الدولة أثناء الانتخابات الرئاسية. وهو مؤلف كتاب (يجب أن يصدقك الناس حتى يصغوا إليك، وهو كتاب حقق أفضل رقم مبيعات. كما أن له برنامجاً يذاع من خلال أشرطة فيديو وأشرطة تسجيل مثل التأثير الفعال للاتصالات، هو خلق حضوراً ووجوداً فعالاً لنايت غيل كونانت. أشيد بالسيد بيرت وأثنى على عمله في وول ستريت جورنال وبرنامج تونتي تونتي في محطة إيه بي سي، كذلك في بيزنس ويك ونيويورك تايمز ومجلة النجاح - أصدر كتاباً بعنوان (تحدث بجرأة ووضوح عام ٢٠٠٠م). بيرت هو مؤسس ورئيس منظمة ديكر للاتصالات، وهي منظمة متخصصة في تدريب الرؤساء

والقادة والمديرين على التحدث. فشركته تملك الآن معظم أسهم منظمة (بروفانت) وهي شركة متخصصة في التدريب الدولي وشركة تطويرية، يعمل بها أكثر من ألفي موظف كما درب بيرت شخصياً رؤساء تنفيذيين مثل تشارليس شواب والعديد من اللاعبين الرياضيين المشهورين والنجوم مثل البطل الأولمبي للتزلج على الجليد بوني بلير.

يقضى بيرت معظم وقته الآن في تأليف الكتب وإلقاء محاضرات في اللقاءات العامة في موضوع تأثير الاتصال في مجال الأعمال. تخرج بيرت من جامعة بيل في علم النفس، وعمل عضواً في مجلس ينوتيد واي، وعمل كذلك عضواً في مجلس الجمعية الوطنية للمتحدثين ويعمل حالياً عضواً في مجلس إدارة (بروفانت) و (سى بى إم سى) وكذلك يعمل عضواً في المجلس الاستشاري لكلية ويبست مونت.

الفصل السادس والعشرون أدوات التفاعل الشخصي للقادة

جودث إم باربوك*

إن إعطاء تغذية مرتدة إيجابية أو سلبية للموظفين من قبل القائد تعتبر مسئولية إدارية باللغة الأهمية، نظراً لأن هذا العمل هو بمنزلة الموجه والمرشد الذي يقود ويحدد مسار المنظمة وفرق العمل والعاملين إلى النجاح. إلا أنه مع هذه الأهمية القصوى لردود الأفعال، فإن معظم المديرين إذا قدموا ردود أفعال أصلاً، فإنهم يقدمونها بشكل ردىء.

المجالات المناسبة لردود أفعال العمل الاستشارى:

إن أفضل تغذية مرتدة هي الردود الصريحة والمباشرة والواضحة والأمانة والمحددة بدقة، والتي لها علاقة جذرية بالسلوك وبمحتوى العمل. وبالمقابل فإن ردود الأفعال الرديئة والضعيفة تكون غامضة وغير محددة أو ذات ميل عدوانية بحيث تتضمن هذه الردود نوعاً من النقد الشخصى غير الموضوعى للطرف الآخر (المقيم) بدلاً من التركيز على أدائه لعمله. إن ردود الأفعال الأمانة والدقيقة تتيح الفرصة وتفتح المجال لإحداث تطوير إيجابى فى الأداء وبالمقابل نجد أن ردود الأفعال العدوانية تسبب الامتناع الذى يحول دون توفير المناخ الإدارى الذى يساعد على بث روح الحوار البناء المتقدم الذى يساهم فى تطوير الأداء. إن ردود أفعال المدير يجب أن تبلغ أو تعلم للموظف. فالتقييمات الهامة يجب أن تنظم وفق طرق بناءة بحيث يقدم معلومات للشخص الذى يعد عنه ردود الأفعال التى تساعد فى إحداث التغيير المطلوب فى مجالات عمله.

إن التدريب يطلع الموظفين بشكل محدد على المجالات التى يؤدونها فى أعمالهم بشكل جيد، وكذلك المجالات التى يؤدونها بشكل ردىء أو ضعيف، فالمدير عندما يطلع الموظف

* ملاحظة. يوضح هذا الفصل بعض الطرق والوسائل المستخدمة فى الاستشارات الحياتية التى قد يكون توظيفها فى المجال التدريبى مفيداً. فالمديرون غير المؤهلين فى مجال علم النفس يجب عليهم ألا يحاولوا تطبيق هذه الأدوات والوسائل خارج جدول الأعمال الخاص بالتدريب.

على مشكلة معينة في أدائه وعلى الأدوات الضرورية لتحسين هذا الأداء ففي هذه الحالة فإن كلاهما (المدير والموظف) يضعان صياغة محددة لما يتوقعونه من أداء في المستقبل. أما الاستشارات من ناحية أخرى، فهي عمل مختلف عن التدريب فهي تنظم لقاء لعدد من الأفراد يشتركون في قضايا واهتمامات معينة ذات أهمية بالغة لهم ويشعرون تجاهها بشعور قوى. وهذه القضايا يمكن أن تكون خارج نطاق وحدود بيئة العمل، وتكون أحياناً قضايا ضخمة يصعب تحديدها والتعرف عليها بدقة.

إن مزايا العمل الاستشاري تتضمن:

١- أن العميل (الشخص الذى تقدم له الاستشارة) يعرض المشكلة أو القضية على الاستشاري - وهذا بخلاف ما يحدث للموظف أثناء التدريب في مجال العمل، حيث قد لا يشعر الموظف أن هناك مشكلة، أو لا يتفق كل من المدير والموظف على قضايا ومشاكل العمل المطروحة.

٢- أن الاستشاري المؤهل ذا الكفاءة العالية يؤدي عمله وفق مهارات اتصالية وتشخيصية عالية - في حين أنه في مجالات العمل يمكن أن يتضمن طرح بعض القضايا شيئاً من الحساسية لأن أحد الأطراف أو كليهما يكون غير مرتاح لبعض القضايا أو ليس لديهم الرغبة في الاستماع لبعضهم الآخر عند طرح مثل هذه المواضيع والقضايا.

إنه أمر طبيعي أن يشعر الموظفون والقادة بمزيد من الراحة التامة وعدم الكراهية والتهديد أو الإكراه عندما يناقشون قضايا العمل أكثر من مناقشتهم لقضايا شخصية، إلا أن عمق العواطف الشخصية تؤثر أيضاً بشكل مستمر في أداء وإنجاز العمل. وإذا سلمنا بذلك كحقيقة، فإن العواطف والقضايا الشخصية للموظف يجب أن تطرح للنقاش ويقدم لها الحلول من قبل الإدارة. فيمكن للمديرين أن يكتشفوا أن إحدى الحالات والمواقف التالية يعانى منها بعض الموظفين:

* التأثير العاطفى فى الموظف/الموظفة عندما يحدث له/لها حالة طلاق وانعكاسات هذا الحدث على العمل.

* تأثير الإسراف فى استخدام المشروبات الكحولية أو الإفراط فى استعمال المخدرات، تأثير ذلك فى العمل.

* عندما يكون لدى الموظف طفل يعاني من مشاكل معينة (معاق مثلاً) وتأثير ذلك في أداء هذا الموظف.

* تأثير مشكلات منتصف العمر في الموظف.

* تأثير توقعات الموظف غير الواقعية في عمله.

* الخوف من التقاعد وتأثير ذلك في العمل.

* ضعف مهارات التفاعل والاتصال الشخصي مع الآخرين وتأثير ذلك في الموظف.

* القلق على الاستقرار الوظيفي وتأثير ذلك في الموظف.

إن أياً من الحالات السابقة يمكن أن يكون له تأثير مزدوج، سلبياً أو إيجابياً، في حياة الموظف الخاصة وجوانب حياته العملية.

الاستشارات الفاعلة؛

إن العمل الاستشاري يكون فاعلاً إذا أحدث تغييراً جوهرياً في رؤى الأفراد في مواقفهم ونظرتهم للأمور وللعمل، ومكنهم من حل مشاكلهم وتطوير حياتهم بأنفسهم. والعمل الاستشاري المرتبط بالموظف يتطلب من المدير الذي يقوم به أن يكون متمتعاً بشخصية متفتحة وواضحة ولديه مهارات اتصال عالية، وأن يكون متفهماً أن القضية المطروحة للنقاش قد لا تشكل المعلومة المطلوبة والمقيدة فحسب لحل المشكلة الأساسية.

إن مشاعر الناس وأفكارهم تبدو في الغالب متناقضة وغير متسقة مع بعضها الآخر عندما تطرح قضايا هامة وحساسة بالنسبة لهم، ولذلك فعلى الاستشاريين (المديرين) أن يصغوا بشكل جيد وأن يركزوا على ما يقوله الأفراد حتى يتمكنوا من طرح أسئلة تساعد في تكوين آراء واضحة عن الطرف الذي تجرى عليه أو من أجله الاستشارة. إن هدف المدير - الاستشاري - هو مساعدة الموظف في إيجاد بدائل وخيارات تجعله يتخذ بنفسه قراراً رشيداً.

فلكى تكون استشارياً مؤثراً، يجب عليك أن تفهم نفسك، وتفهم قيمك الخاصة وأن تتعرف على العوائق التي تحول دون تحقيقك للتطور الذي تسعى إليه. فالمستشار الفعال

يجب ألا تكون تكون ردود أفعاله عاطفية انفعالية أو دفاعية، ولا يخشى أو يتخوف من سماع مشاعر وعواطف وانفعالات الآخرين. إن العواطف والانفعالات التي يعبر عنها الأفراد هي بالنسبة للاستشاري في المعلومات والآراء التي تجعله ينظر إلى الحالة التي أمامه من منظار آخر. فعندما تكون استشارياً يجب عليك ألا تكون طرفاً في موقف انفصالي. بالطبع يمكن أن تشعر بالرحمة والعطف والحزن والمضايقة ويمكن أن تغضب، ولكن الأمر الضروري الذي لا يمكن التنازل عنه هو ألا تكون معرضاً أو متأثراً بالمشكلة أو القضية المطروحة أو أن تكون مسئولاً عنها. فهدفك بصفتك استشارياً هو أن تقيم الموقف الذي تتناوله بموضوعية. فلا تندمج بالمشكلة المطروحة حتى لا تكون استجابتك لها عاطفية، ولكن كن معبراً عن نفسك بشكل كافٍ ومعقول لتحس بالمشكلة.

العاطفة والانفعال وسوء الفهم أثناء الاتصال:

إن أصعب أنواع الاتصالات مع الآخرين هي تلك التي تتسم بقدر كبير من الانفعال والغضب والحماس: لأن هذه الصفات تزيد من فرصة تشويه وتحريف الرسائل المراد توصيلها أو حجب مضمونها. فعندما يكون هناك قدر كبير من الانفعال والحماس أثناء الاتصال إما بسبب طبيعة العلاقة بين الأطراف الذين يتبادلون الحوار أو بسبب محتوى رسالته، فإن هناك فرصة كبيرة بأن الرسالة سوف تشوه من أحد أطراف هذه العلاقة أو من كليهما. إن الناس يرغبون في التركيز على النقاط الإيجابية وتذكرها، ويتناسون أو يبالغون في ذكر النقاط السلبية.

يحدث في الغالب سوء فهم وعدم وضوح للرؤية بين الناس أثناء الاتصال بسبب أنهم يحاولون تجنب المواقف الانفعالية والغاضبة غير المريحة، فالتناسل لا يميلون إلى الإفصاح عما لديهم من معلومات تجاه مشاعر إنسان آخر، وقد يكونون كذلك محرجين في إبداء ما يرونه وما يشعرون به تجاه هذا الشخص أو ذاك. ونتيجة لهذه المفارقة في هذه التوجهات والنزاعات تكون الحاجة إلى الاتصال بشخص آخر كبيرة، وتزداد احتمالية عدم إجراء اتصال فعال معه.

إن العمل الاستشاري في هذا المجال يتطلب وعي وحساسية ومهارات أكثر مما يتطلبه التدريب: لأن الاستشاري يطرح قضايا ومواضيع هامة ومعروفة ضمناً أنها شخصية للغاية ومرتبطة بشكل جذري بالعاطفة والانفعال. فمن المهم أن تكون الاتصالات دقيقة وتزداد كلما زادت أهمية موضوع الاتصال، لذلك فإن على المديرين أن يتعلموا المهارات

الثمانية التالية المرتبطة بالمكونات الأساسية للعمل الاستشاري واستخدامها في مواقف وظروف الحياة الفعلية.

ثمانى مهارات للعمل الاستشاري:

أولاً - كون صلة أو علاقة تتسم بالمودة والألفة والمحبة. وكن هادئاً أثناء الاتصال بالطرف الآخر؛

إن تكوين علاقة مع الطرف الآخر تتسم بالمحبة والمودة والتأخي تؤدي إلى توفير جو ودي للحوار الذي سيحدث بين الأطراف المتحاور - أى توفير بيئة عمل يشعر الطرف الآخر فيها بالراحة التامة حتى يتمكن من الإصغاء إليك والتحدث معك. فابدأ العمل الاستشاري من خلال تخصيص وقت معين لتتأكد من خلاله أن كلا منكما مطمئن ومرتاح وغير مرتبك أو متكلف.

وسوف تشعر براحة أكثر إذا كنت مسترخياً ومرتاح البال. وسوف تجد أنك بحاجة إلى التحكم فى نفسك أو فى وسائل الاسترخاء حتى تتمكن من استخدامها من أجل أن تستمر فى المحافظة على هدوئك عندما تواجه موظفاً منفعلاً أو غاضباً فيمكنك أن تبدأ عمك الاستشاري من خلال بناء علاقة تتسم بالمودة والألفة والمحبة من خلال حسن استخدام مفردات الاتصال اللفظي المعتادة التي تجعل الناس من خلاله يشعرون أننا نرحب بهم. ويمكنك كذلك إيجاد واستخدام اتصال غير لفظي بينكما، مثل الابتسامة والنظر إلى الشخص والانفتاح والوضوح معه، وإشعاره بأنك تميل إلى أفكاره أو تستند أو تميل إلى جسمه بحركة خفيفة ولطيفة توحى بقوة الصلة بينكما. فأنشئت رغبتك فى الاستماع والاهتمام بموضوع الطرف الآخر من خلال الجلوس وجهاً لوجه أمامه وانظر إليه مباشرة أثناء الحديث.

إن هدف إقامة علاقة تتسم بالمودة والمحبة والألفة مع الطرف الآخر هو لتكوين عوامل الثقة التي بدورها ستقود إلى اتصال فعلى بينكما. فالمحبة والمودة والألفة تأتي نتيجة لما تمتعت به من صفات من حيث استعدادك للإصغاء والاستجابة. فيمكن أن تكون قد طلبت الاجتماع مع الطرف الآخر: لأنك فى حالة غضب أو غير راضٍ أو مسرور تجاه سلوك معين، ولكن عليك أن تحول بون جعل الطرف الآخر يشعر بذلك حتى لا يتخذ موقفاً دفاعياً عن نفسه.

فلا تصدر أحكاماً مسبقة غير موضوعية على الآخرين. فالهدف من مثل هذه اللقاءات والاجتماعات هو أن يتعلم ويستفيد كل منكما من الآخر. فمن خلال الألفة والمحبة، ستزداد العلاقة بينكما رسوخاً. فلن يكون هناك استعداد ورغبة في الحديث الجاد والواضح بينكما، ما لم تكونا قد هينتما جواً لهذا الحديث يتسم بالمحبة والمودة.

ثانياً - استمع إلى الطرف الآخر. واطرح عليه أسئلة تتطلب إجابات،

إن من أبرز صفات الاستشاري هي أن يتمتع بالقدرة على حسن الإصغاء والإنصات للطرف الآخر بحيث يصغي أكثر مما يتحدث. والقدرة على الإصغاء الفعال تتطلب طاقة وتركيزاً من المستمع حتى يصغي ويستوعب بدقة ما يقوله المتحدث، وسبب ذلك يعود إلى أن المستمع مطلوب منه أن يفكر فيما يقوله المتحدث بشكل نشط وعملي. ففي البداية عليك كمستشار أن تركز بشكل كامل على ما يقوله الشخص الآخر. وليس من واجبك أن توافق على ما يقوله المتحدث أو المتحدث، ولكن من الواجب عليك التركيز على ما يقوله هذا المتحدث وما يفعله دون أن تحدد أو تفكر بما تريد أن تقوله من ردود بعد أن يفرغ المتحدث من حديثه. (فليس من المناسب خلال الاستشارة أن تخبر الطرف الآخر بما تعتقده).

فأثناء الاستشارة، يمكنك أن تطرح أراءك وأفكارك وتعرض معلومات، ولكن دون أن تعطى نصيحة أو مشورة معينة، ولا تعطى أيضاً أوامر وتعليمات للطرف الآخر، وبدلاً من القيام بذلك، اطرح عليه أسئلة واكتشف ما هي الأفكار والآراء التي تدور في مخيلة الطرف الآخر، وبماذا يفكر هذا الطرف، فمن خلال هذه الطريقة (طرح الأسئلة) يمكن أن يتوصل الطرف الآخر إلى إجابات وحلول لم تخطر بباله من قبل، وبذلك تصبح القضية المطروحة بالنسبة لك وللطرف الآخر أكثر وضوحاً. إن ميزة أسلوب طرح الأسئلة على الطرف الآخر تكمن في كونها تحول دون تحملك لأية مسئولية بصفتك مستشاراً حيث إنك لم تقدم الحل أو الإجابات (الصحيحة) للقرارات الهامة التي سيتخذها الطرف الآخر.

الميزة الأخرى للإصغاء المتيقظ والفاعل للطرف الآخر من قبل الاستشاري تكمن في كونها توهم الاستشاري في تحويل الصراع والصدام أو المناوشة الانفصالية في الحوار إلى مهمة عمل واضحة ومدركة. إن الإجابة عن الأسئلة خصوصاً تلك الأسئلة التي لإجاباتها صلة بالحقائق 'ماذا قيل؟' و'ماذا حدث بعد ذلك؟' تبطل وتقلل من حدة حجم

وكثافة الانفعال الموجود. فالأسئلة يمكن أن تحول التركيز من "ماذا تشعر؟" إلى "ماذا تفعل؟".

يوجد ثلاثة مستويات هامة من الأسئلة مرتبطة بالإصغاء الفعال واليقظ. وهذه الأسئلة تتباين في مقدار ما تتطلبه من تفسيرات.

المستوى الأول:

أعد وكرر ما قاله الطرف الآخر/المتحدث ولكن من خلال استخدامك لمفردات وكلمات مختلفة. لخص وأعد صياغة ما قاله الطرف الآخر. فعلى سبيل المثال، للإجابة عن جملة مثل "أنا لا يمكن أن أقبل الترقية أو العلاوة الوظيفية. فهذا الأمر صعب للغاية بالنسبة لي في الوقت الحاضر". يمكن أن تقول "إن الوقت الحاضر غير ملائم لك، هل هذا ما قصده في حديثك؟" فانت من خلال هذا السؤال لم تقدم ولم تضيف أي جديد إلى المحادثة، ولكن أسلوب وطبيعة استجابتك حثت وشجعت الطرف الآخر على التحدث وعلى التفكير.

المستوى الثاني:

يوصى هذا المستوى بأن يتحدث الاستشاري بما يعتقد وما يفهمه من مضمون حديث الطرف الذي أورده. ويمكن توضيح هذا الموقف بالسؤال التالي "هل انتقالك من مكان عملك الحالي إلى مكان آخر سوف يغضب أسرتك؟" نلاحظ أن الطرف الآخر لم يشر في حديثه إلى أنه لا يرغب في الانتقال بسبب مواقف أسرته غير المؤيدة لهذا الانتقال، ولكن من الشائع أن يحدث مقاومة داخل بعض الأسر عندما يرغب أحد أفرادها المسؤول عن رعايتها في الانتقال من عمله إلى مكان آخر لأي سبب حتى لو كان بسبب ترقية أو علاوة وظيفية. فهذا النوع من الأسئلة (المستوى الثاني) يعطى دلالة على أنك تفاعلت مع الحوار بدقة من خلال الاستعانة بملاحظاتك الشخصية واستنتاجاتك أكثر من اعتمادك على ما قاله المتحدث لك بوضوح وجلاء، ولكن أسئلتك المرتبطة والمشتقة ضمناً من ملاحظتك وتركيزك على حديث الطرف الآخر يجب ألا تتضمن نبذة التحدث. فاستخدام السؤال يدل على اهتمامك وحرصك ورغبتك في الاستماع.

المستوى الثالث:

المستوى الثالث من الأسئلة يفسر ما يتضمنه حديث الطرف الآخر ولكن بشكل أكثر تفصيلاً، فانت في هذه الحالة تبين وتبرز الشعور الذي قد يكون مدفوناً في أعماق وجدان المتحدث وليس لديه الوعي به. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تطرح السؤال التالي على

الموظف الذى لا يرغب فى الحصول على الترقية الوظيفية هل أنت متردد فى قبول الترقية والانتقال إلى مكان العمل الجديد: لأنك لا تود أن تجعل رغباتك فوق رغباتك أسرتك؟ فهذه الطريقة يمكن أن تكون أفضل طريقة للتجارب معه: لأنك طلبت من المتحدث أن يناقش القضايا والعوامل الهامة المرتبطة بتردده فى الانتقال. إن أساليب واستجابات المستوى الثالث يجب أن تستخدم فقط عندما نعتقد أن القضية التى تحظى بشيء من الأهمية والأولوية يجب طرحها بعمق حتى تتضح جميع ملامحها وتبرز إلى السطح، وأنت متأكد من أن النتيجة المطلوبة لن تحقق تطوراً ملموساً وجوهرياً لو لم يستخدم هذا الأسلوب، يجب أن تستخدم أسلوب المستوى الثالث من الأسئلة إذا كنت مستشاراً ماهراً فقط، لديك علاقة مع الطرف الآخر تتسم بالثقة والاحترام: لأن أسئلة هذا المستوى تقتحم خصوصية المتحدث، ويمكن أن تقود إلى إثارة قضايا لا يعيها الطرف الآخر أو لا يريد الإفصاح عنها.

إن أسئلة المستوى الثالث تعتمد فى الغالب على شعورك وفطنتك أثناء إصفاك المتحدث. فمن الطبيعى أن تبرز وتثار العواطف والانفعالات فى هذه المرحلة. فمن خلال طرح هذا النوع من الأسئلة، فهذا يعنى أنك تثق بحدسك وبقدرتك الشخصية وأن لديك الاستعداد لتتلقى إجابات انفعالية قد تكون غاضبة ورغم أن أسلوب المستوى الثالث من الأسئلة هو الأخطر من بين هذه الأساليب إلا أنه أكثر فاعلية وإنتاجية.

ثالثاً - استمع من خلال عيونك ونظراتك وأذنانك وعواطفك،

تأكد وكن واعياً وبقظاً لما يقال وما لا يقال أثناء الحديث مع الطرف الآخر:

إن معظمنا تلقى قدراً مكثفاً من التدريب على كيف نفكر، ولكننا نحدد الأشياء ونصل إلى النتائج من خلال الحدس الشخصى أو ما يسمى بالحاسة السادسة. إن ثقافتنا تفضل المعلومات المحسوسة والمدركة على المعلومات التى يمكن الإحساس بها وهى التى يمكن أن يشعر بها المرء دون الإفصاح عنها من قبل الطرف الآخر. إن عدم الاهتمام بالمشاعر يعنى أنك تهمل وتخسر معلومات ذات أهمية قصوى لما يشعر به الآخرون، وعن الأسباب التى تدفعهم لاتخاذ قرارات وتبنى خيارات معينة.

إن الحدس وهو قدرة الشيء على أن يولد لديك شعوراً معيناً - يعتبر ذا أهمية خاصة فى جعلك تدرك من خلال الوعى والفراصة ما يقال خلال المحادثات دون حاجتك إلى سماع

كلمات من الطرف الآخر. فحسبك هو القوة الأقدر على تلقي الرسائل والمضامين والأفكار التي ترد خلال المحادثات مع الطرف الآخر وذلك من خلال نبيرات الإلقاء ونمط الحديث ونغمات وترانيم الصوت وتعبيرات الوجه وطريقة الجلوس وحركة الجسم. فالحدس يساعدك في سماع وإدراك الأفكار التي لم تُقَلْ من خلال الكلمات أو الجمل - وهي الأشياء التي تم تجنبها أو التملص منها أو المراوغة عنها أو أنها سقطت سهواً أثناء الحوار ولكن إحساسك وشعورك وحدسك القوى كان حاضراً ومتيقظاً لها، فتمكن من رصدتها، إن الأفكار التي تنسى وتسقط سهواً خلال الحديث تكون في الغالب بنفس درجة أهمية الأفكار التي طرحت والآراء التي قبلت.

ولذلك لا بد أن تكون واعياً ومدرَكًا للحقيقة التي تقول إنه رغم أن المديرين ليسوا علماء نفس أو علماء اجتماع متخصصين وذوى كفاءة عالية، إلا أن بإمكانهم أن يطرحوا أسئلة ليستوضحوا العديد من القضايا والنقاط الغامضة في حديث الطرف الآخر، ولكن بشرط ألا يتجاوزوا الحدود غير المناسبة وغير المسموح بها فيشعر الطرف الآخر بعدم الراحة والضيق. فبإمكانك أن تسأل فقط عن جوانب قضية معينة من أجل أن تفتح حواراً عنها أو لأن مضمون هذه القضية يساعدك على تقديم اقتراح استشاري مهني للموضوع المطروح.

اقرأ واستنتج المضامين والدلالات غير اللفظية:

رغم أنه أصبح أمراً شائعاً ومعتاداً بشكل تقليدي أن تتزاحم وتقرأ تعبيرات وجه المتحدث ولغة الجسد الخاصة به بشكل مفصل للغاية، إلا أنه من غير الضروري وقد يكون من غير المفيد أن تقوم بذلك. يكفي أن تكون متعاطفاً مع محتوى الرسالة العامة التي طرحت في الحوار بشكل غير لفظي وفيما يلي أمثلة على ذلك:

* هل وضع الجسم أثناء الحوار أخذ شكلاً مغايراً بحيث يكون ظهر الطرف الآخر منثنياً أو منحنيًا إلى الأمام ورأسه متدليًا والأيدي والذراعان موضوعتين على الجسم؟ هل هذا الموقف يوحي بأن هذا الشخص/عديم أو خالي الفؤاد؟ أو أنه إنسان محبط ويعانى الكآبة والبؤس.

* هل الطرف الآخر يبدو ضعيفاً وهزلياً أو غير مبالٍ؟ هل صوته خافت/يعطى إحساساً وانطباعاً بأن طاقته وحماسه متدنيان للغاية. هل هذه مؤشرات ودلالات توحي

بأن الطرف الآخر يعاني من الضغوط والكآبة؟ أو أنه فاقد للقوة ولعدم التأكد من الأمور، أو أنه يشعر بأن الحديث في الموضوع المطروح عبث لا طائل منه؟

* هل مستوى وطاقة الطرف الآخر عالية، هل قامته ورأس الطرف الآخر بارز إلى الأمام، وعيونه موجهة إليك مباشرة؟ هل كثافة ومقدار هذا التركيز له أهمية ومعنى لك؟ أو أنه يضايقك؟

* هل نظرات الطرف الآخر مشتتة وتركز على أشياء أخرى عديدة دون أن توجه النظر إليك؟ هل هذا الشخص محرج؟ أو خائف؟

* هل الطرف الآخر يقاطع حديثك بعبارات وهمهمات مثل آآه، غير، أو أمم هل الشخص في مثل هذه الحالات غير متأكد مما يود ويرغب قوله أو أنه غير مرتاح لما يود قوله؟

* هل صوت الطرف الآخر مرتفع بشكل غير مقبول أو معقول؟ هل هذا يعني لك أن هذا الشخص متردد أو أنه مصر على ما يقوله؟

* هل صوت الطرف الآخر منخفض للغاية مترو ومتأن؟

* هل تشعر أن جو المحادثات يتسم بالرسمية بشكل غير معتاد؟ هل الشخص غير مرتاح في مثل هذه الأجواء؟

* هل هناك عفوية وتلقائية وصدق وأمانة أثناء الحديث أو أن هناك حذراً وسيطرة ومراوغة وتهرباً من طرح الأفكار؟

* هل تغير مزاج الطرف الآخر بشكل مفاجئ أثناء الحديث؟ عن ماذا كنت تتحدث قبل أن تتغير نبرات صوت الطرف الآخر ويتقلب مزاجه؟

* هل هناك تنافر وتعارض بين ما يقال من أفكار وما يطرح من كلمات وبين حركة الجسم أو رسالة الجسد؟

إن إحساسك وشعورك تجاه الكلمات والأفكار التي تطرح أثناء الحوار دليل على أنك تتمتع بحدس وفراصة مميزة. فهذا يعني أنك تولي اهتماماً بالغاً لما يقال وما لا يقال أثناء الحوار. فأنت تركز الاهتمام على ما تشعر به وما تفكر به. ونظراً لأن هدفك هو تعلم الأشياء عن الآخرين، فلذلك عليك أن تتدرب وتتمرّن على معرفة هذه المؤشرات والمضامين

الحية. حاول أن تستجيب لعلاقات التوتر التي تظهر على الطرف الآخر من خلال طرح أسئلة عليه تحثه على تقديم إجابات، خصوصاً الأسئلة التي قدمت في المستوى الثاني. كن على وعى أن لغة الجسد يمكن أن تكون مؤشراً على أن أمراً عاطفياً أو انفعالياً هاماً في طريقه للحدث. اسأل عن هذا الشيء ولكن لا تبالغ في تفسيره، ولا تفهمه بشكل حرفي.

رابعاً - كن واعياً ومهتماً بما يحدث أثناء الحديث،

إنه من المغري دائماً أن يستغرق المرء في ذكريات الماضي ويتذكر أحداثه. فأحداث الماضي مفيدة للاستشاري، فمن خلال فهمنا لمجريات أحداث الماضي نستطيع أن نفهم ونستوعب خيارات وأفكار وآراء الأطراف الذين نتعامل معهم. ففي الغالب يشعر الإنسان نفسياً أن الماضي هو ملاذ آمن له، ولكن يجب أن تدرك أن الماضي قد حدث وانتهى الآن.

إن الماضي لا يمكن تغييره، ولذلك يجب ألا يكون محل تركيز المحادثة مع الطرف الآخر، يضاف إلى ذلك، أن هناك سلوكيات وأعمال غير مريحة حدثت في الماضي جعلتك تحكم على الآخرين وعلى الأشياء وتلومهم على عمل معين، ولذلك ورغم أنك سوف تتحدث عن الماضي بطريقة أو بأخرى، حاول أن يكون الحديث قصيراً وليس ذا أهمية بالنسبة للموضوع المطروح. ركز على ما يقوم به الشخص الآن وما يرغب في تحقيقه من أهداف في المستقبل.

إن أسلوب التعميم على الأشياء أثناء الحوار هو أحد الأساليب المراوغة التي تستخدم للتهرب من قول حقيقة ما أو إيضاح مسألة معينة، فالتعميمات مستقاة من المبالغات العاطفية، ولذلك حاول أن تجعل حديثك مع الطرف الآخر محدداً ودقيقاً ويتناول القضايا الحالية، خصوصاً ما يجري من أحداث خلال حوارك مع الطرف الآخر؛ لأن ما يحدث أثناء الحوار هو الشيء الفعلي الحيوي الآن.

يتحدث الناس في العادة عن خبراتهم وأعمالهم ومشاعرهم. والحديث عن الخبرات والتجارب السابقة هي أسهل هذه المجالات الثلاثة (الخبرات، الأعمال والمشاعر) لتناولها مع الطرف الآخر؛ لأنها أمور قد حدثت في الماضي وانتهت. فوصف الخبرة السابقة يولد شعوراً جميلاً ويثير المشاعر وله سحر وفتنة جذابة لدى الطرف الآخر، وهو حديث مُسلٍّ

وشيق، وهو نوع من المغامرات التي لا تتطلب بذل أي مجهود أو تعريض أنفسنا لمخاطر. ولكن هدف الاستشارات هو التعرف ومناقشة الحافز الذي يقف خلف أعمالنا ومن ثم نستعد لإحداث التغييرات المطلوبة، وإن إفصاحات وإيضاحات الآخرين يجب أن تقود وتؤدي إلى الوعي الذاتي لهم. ولذلك استخدم أساليب الأسئلة الخاصة بالمستوى الأول والمستوى الثاني لتساعد الطرف الآخر ليصف لك بدقة شعوره وآراءه وسلوكه تجاه مواقف وحالات معينة، ويساعد الطرف الآخر في التركيز على الماضي القريب في المحادثات الحالية.

سوف تدرك أن الطرف الآخر يشعر بالراحة في الحديث معك من خلال إيماءات الاتصال غير اللفظية التي يقوم بها والتي يمكن أن تتعرف عليها أنت بفطنتك وفراستك وتشعر باليول والموافقة معها. وفي هذه الحالة فقط أنت مؤهل ومهني؛ لأن تطرح السؤال التالي على الطرف الآخر ماذا ستفعل الآن؟

خامساً - لا تقدم حلاً للمشكلة المطروحة. وإنما ركز على طرح وتقديم الخيارات والبدائل لها،

إن أحد أهداف العمل الاستشاري هو تمكين وتزويد الطرف الآخر (طالب الاستشارة) بالقوة وبالوسائل التي تمكنه من معالجة مشاكله ومواقفه بنفسه. فالهدف هو جعل الأفراد يتصرفون بنشاط وفعالية في حياتهم الخاصة. فعندما تخبر الناس ماذا يجب عليهم أن يفعلوه، فأنت تضعف قدراتهم وقوتهم وإمكانياتهم، وعندما تساعد الناس في وضع خياراتهم وقراراتهم وبدائلهم بأنفسهم فأنت تمنحهم الثقة وتودع فيهم القوة والاقترار والإمكانية. فالقوة الذاتية تساعد الآخرين في تقديم المبادرات وابتكار الحلول من تلقاء أنفسهم وتقييم هذه المبادرات واتخاذ القرارات بشأنها، من ثم يصنعون مستقبلهم بأنفسهم.

فالخدمة الأساسية التي يمكن أن تقدمها للطرف الآخر هي أن تساعد في أن يتخذ القرارات بنفسه. بإيجاز حاول ألا تقدم نصائح أثناء الحديث مع الطرف الآخر حتى لو طلب هو منك ذلك بشكل مباشر. وبدلاً من ذلك قدم له واطرح عليه أفكاراً واقتراحات وبدائل وخيارات. فالأفراد الذين يعانون من مشكلة حالية يكونون في العادة قادرين فقط على تحديد طرق قليلة ومحدودة لما يجب عمله فهم ببساطة قريبون جداً من المشكلة المطروحة الأمر الذي يحول دون رؤيتهم لها بشكل شامل. إنه من المناسب والبناء أن

توضح وتشير إلى الخيارات والبدائل المتاحة والعملية والمعقولة والنتائج المحتملة لجميع المواقف والحالات المختلفة التي يمكن أن تطرحها. فبإمكانك أن تقدم آراءك حول خيارات مختلفة. ولكن يجب ألا يتجاوز عملك هذا الحد.

سادساً - كن متقبلاً لانفعالات الطرف الآخر:

كن متقبلاً لانفعالات الطرف الآخر. كثير من الناس لا يشعرون بالراحة تجاه الأجوبة الانفعالية التي تحدث بينهم وبين الآخرين. في مجال العمل، نحن قد لا نرغب في جعل صداقات العمل الحميمة تتأثر سلباً أثناء الاتصال والتفاعل بين العاملين ولا نرغب في تقييم انفعالات الآخرين على أنها تهديد لنا. فلا تخاف عندما يواجهك الناس ويشعرون بالغضب تجاهك فالعواطف هي التي تعبر عن حقيقة ما بداخل الإنسان، وهي المدخل الرئيسى لفهم وإيضاح القضايا الهامة التي تبحث عنها. فالموقف الذي يعبر عنه عاطفياً وانفعالياً أكثر فائدة ومنفعة لك من الخيارات الأخرى كالسكوت والمراوغة والتهرب والأفكار السلبية.

إن الطريقة المناسبة للتعامل مع المواقف والحالات الانفعالية تكمن في ملاحظة ورصد هذه الانفعالات. فحاول أن تفهم لماذا تحدث هذه الانفعالات، وما هي بواعثها، وما هي الأسباب التي تحركها، ولكن لا تكن انفعالياً أثناء معالجتك لها. والأمر يصبح ميسراً لك أثناء تأدية هذا العمل إذا قمت بالدورين التاليين:

١- انظر إلى الانفعالات على أنها معلومات وبيانات.

٢- تذكر أنك بصفتك رمزاً للمنظمة وممثلاً لها، أو أنك شخص تتمتع بالقوة والنفوذ على الطرف الآخر، يمكن أن تصبح في الغالب هدفاً لهذه الانفعالات. وبشكل مبسط اطرح الأسئلة الصحيحة والمناسبة وحث على تقديم الإجابات الناضجة والواعية.

فأنت أثناء عملك الاستشاري تكمن لديك الرغبة في الاطلاع على إجابات الآخرين وأرائهم وربود أفعالهم بنفس القدر من الأهمية ولكن بصعوبة أكثر يجب أن تكون حذراً تجاه مشاعرك الذاتية وتجاه الظروف التي يمكن أن تزيد وترفع من انفعالاتك أنت. فهذه هي الخطوة الأولى للسيطرة والتحكم في إجاباتك وربود أفعالك، ولذلك ستكون حراً في تركيزك على ما يقوله الطرف الآخر.

إن حساسيتك وحذرك تجاه العواطف والانفعالات لا تعنى فقط إدراك هذه الانفعالات عندما تحدث بشكل قوى ومؤثر، ولكنها تعنى أيضاً أن تكون واعياً لها قبل حدوثها وتتوقع أنها ستحدث فعندما يكون هناك قليل من الانفعال يحيط بالموضوع المطروح، فإن ذلك يحدث وأشياء أخرى مرتبطة بالموضوع المطروح ولكنها غير واضحة للعيان. ويمكن الاطلاع على هذه الأشياء والاحتمالات الغامضة الخفية وانتزاعها من خلال استخدام طرق ووسائل الأسئلة المتعلقة بالمستوى الأول والثانى، أو بإمكانك أن تفصح عن عدم ارتياحك للموقف الذى نتعامل معه فى تلك اللحظة. فبإمكانك أن تقول على سبيل المثال "إن لدى شعوراً أن هناك شيئاً ما يحدث، ولكن لا أعرف ما هو".

وإذا تسببت الإجابات الانفعالية من الطرف الآخر فى مزيد من الانفعالات وكان مقدار وتركيز هذه الانفعالات كبيراً مما جعلك تشعر بعدم الارتياح، فيجب عليك فى هذه الحالة إيقاف المحادثة قائلاً "أنا أواجه مشكلة فى التعامل مع هذه الحالة". بالطريقة الأكثر فعالية للتعامل مع الانفعالات الشديدة تكمن فى تحويلها إلى إفصاح وكشف حسى مدرك ومدروس بدلاً من جعلها انفعالية وعاطفية مرة أخرى. ويمكن أن تقوم بذلك من خلال قولك "أشعر أنك متحمس للغاية تجاه هذا الموضوع". هل بمقدورك أن تخبرنى لماذا؟ وهذا السؤال هو من أسئلة المستوى الأول الذى يبحث ويستدر معلومات من الطرف الآخر، ولكنه لا يطلب تفسيرات أو إيضاحات.

ويمكن أن تسأل "كيف تشعر الآن؟" وهذا السؤال يعنى ضمناً "كيف تشعر عندما نتحدث معى فى قضايا ومواضيع جادة وهامة؟" هل أنت تشعر بالراحة والاطمئنان معى؟ إذا كان الطرف الآخر الذى يتم طرح السؤال عليه يشعر بالراحة ويثق بك، فأنت بهذه الطريقة تدعّمه وتودع فيه القوة فى اختيار إنهاء المحادثة.

سابعا - لا تعط أحكاماً مسبقة على ما يقوله الطرف الآخر؛

لا تُعطِ رأياً قاطعاً على سلوك وأقوال الشخص الذى تتحدث معه، وكن "أميناً" معه، واعلم أن هذه الصفة هى أصعب الصفات فى مثل هذه المواقف. إن أعمال الاستشارات تتطلب منا أن نكون صريحين وصادقين فى أفكارنا وفى أقوالنا، ولكن يجب ألا تتضمن أفكارنا التى نطرحها تقييماً أو حكماً مطلقاً على الآخرين.

نحن جميعاً لدينا بلا ريب أفكار فى هذه الحياة وفى الحقيقة، إن المسئولية الرئيسية والهامة فى حياتنا تكمن فى تقييم المواقف والأحداث الظاهرة ومن ثم تتخذ القرارات لتحديد ما إذا كانت السلوكيات التى نواجهها والإجراءات والأفكار أو النتائج التى نتعامل معها جيدة أم رديئة. والجزء المهم فى عمل المدير هو إصدار حكم أو تقييم الأفكار والآراء، أى ليحكم ويقرر ما إذا كان هذا العمل سيئاً أو حسناً. إن دقة وصواب حكمك يعتبر معياراً بالغ الأهمية فى التفريق بين ما إذا كنت مديراً دقيقاً وبارزاً بشكل فعلى. وفى مجال التدريب، فإن الأعمال التى تؤثر وتوجه سلوك وأداء الموظف بشكل يومية هى الأعمال التى تحتاج إلى حكم مناسب منك. أما فى الاستشارات فيجب ألا تصدر حكماً.

إن إصدار حكمك على الطرف الآخر يضاعف من قوتك ونفوذك عليه، وهو نوع من فرض الهيمنة على الطرف الآخر، من ثم فإنه من الطبيعى أن يشعر الشخص فى هذه الحالة بفقدان القوة أو الاستقلال الذاتى فأصدار الحكم فى ذاته على الطرف الآخر سوف يرفع من درجة احتمالية مقاومة الطرف الآخر لك بشكل كامل ومطلق، ويصبح غضبان تجاه ما تقوله، من ثم لن يستمع إليك. ويمكن القول بشئ من التهذيب والشمول إن الفكرة التى تعتقد أنها تؤهلك فى إصدار أحكام على الآخرين تؤدي إلى جو من الحوار تسوده العدوانية والخصومة. ونظراً لأنك تتمتع بقوة ونفوذ أكبر من الطرف الآخر، وذلك بصفتك مديراً عليه، فإن الموظف قد لا يبدى أو يظهر شعوره العدوانى الحقيقى تجاهك، ولكن تأكد أنه بالفعل يشعر بأحاسيس سيئة تجاهك، وأن هذه الأحاسيس سوف تؤثر سلباً فى الإنتاجية.

فوظيفتك بصفتك استشارياً تكمن فى استيعاب آراء وأفكار وخيارات وبدائل وتوقعات ومواقف الآخرين الذين تتعامل معهم. أى عليك أن تعرف إجابات الأسئلة التالية:

* ما هى قيمهم؟ وما هى الأشياء التى يعتقدون أنهم بحاجة إليها؟ وعندما تفهم وتتطلع إلى إجابات هذه الأسئلة، فإنه بإمكانك أن تقيم بشكل موضوعى الموقف الذى تتعامل معه، ولكن بدون أن تحدد ما إذا كان هذا التقييم جيداً أو رديئاً. وبدلاً من ذلك يمكنك أن تسأل الآخرين إلى أى مدى يعتقدون أن آراءهم وأفكارهم دقيقة أو غير دقيقة. وما هى الأسباب التى تجعل من سلوكهم سلوكاً فعالاً أو غير فعال؟ وهل أهدافهم قابلة للتنفيذ أو غير قابلة للتنفيذ؟ هل إحساس الشخص وتقييمه لذاته مناسب أو غير مناسب؟ تذكر أن الهدف من العمل الاستشارى هو مساعدة شخص آخر على فهم نفسه/نفسها

ليتعرف على ما بداخلها بدقة ووضوح، يكتشف ويوضح له/لها عدداً كبيراً من الخيارات والبدائل التي تساعد في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف. فهدفك كاستشاري هو زيادة مقدرة الطرف الآخر في اتخاذ أفعالٍ صحيحة ومناسبة، تجعله يشعر بالقوة والثقة بالنفس.

ثامناً - كن أميناً،

إن أبرز مؤشر يدل على احترامك للآخرين يكمن في الإيحاء لهم بأن لديهم القدرة على أداء أعمالهم وإدارة حياتهم بأنفسهم. فعندما تكون أميناً مع الآخرين، فأنت تدع صفة المصداقية فيهم، وفي الواقع نحن لسنا في العادة بشراً مخادعين ومضللين أو غير أمينين مع الآخرين. ولكننا بالمقابل لسنا كذلك صادقين أو مخلصين، ففي العادة عندما نكون غير صادقين أو أمناء مع الآخرين، فإن هذا السلوك يعود إلى أننا نعتقد أنه ليس بمقدورهم أن يتعاملوا مع الحقيقة التي أمامهم، فمعنى عدم الأمانة في هذا السياق لا يعنى الكذب. فهي بدلاً من ذلك نوع من السلوك المراوغ الذي يتهرب من قول شيء أو الاعتراف به، يمكن أن يولد عدم الثقة بينك وبين الطرف الآخر.

إن بناء الثقة بين الأفراد يتطلب الاتصال فيما بينهم ولكن ليس من الضروري أن يتضمن هذا الاتصال اتفاقاً بينهم على ما يقولونه ويتولونه. فيمكن للأطراف أن تتفق أو لا تتفق ولكن من خلال هذا الاتصال سوف تبني علاقة وتتأسس ثقة مع الآخرين.

والأمانة في الاتصال مع الآخرين تتطلب الوضوح والإفصاح والتغذية المرتدة. فأنت ترغب في أن تطرح وتقدم معلومات إلى الطرف الآخر، وفي الوقت نفسه تود إطلاع الطرف الآخر أن بإمكانه أن يقدم لك معلومات مماثلة، فالأمانة هي الإطار المناسب والهام للثقة. ويجب أن يكون هذا الإطار متبادلاً بين طرفي الاتصال. فالأمانة تتضمن إجابات وآراء من كل الأطراف بحيث تتسم بالدعم والتحدى. فالأمانة تتطلب تقديم الآراء وردود الأفعال السلبية والإيجابية على حد سواء تجاه ظاهرة أو عمل معين من كلا الطرفين ويجب عليك أن تسمع الآراء التي تقال عنك شخصياً.

فعندما تظهر ما تفكر وتشعر به وتطلع الآخرين أن لديك الرغبة في سماع نفس الآراء والإجابات الصريحة من الأطراف الأخرى، فأنت في هذه الحالة تخلق جواً يتسم بالثقة

والأمانة والصدق. ففي هذه الحالة لن يتخذ أى منكما موقفاً دفاعياً. وهذا يعود إلى أن الاختلاف فيما بينكم يشكل فقط نقطة البداية التى يمكن من خلالها أن تتواصلوا فى الحديث ومن ثم تصلوا إلى مزيد من الاتفاق بينكم، ولذلك فإن عدم الاتفاق فيما بينكم والاختلاف لا يعنى المواجهة، إنه فقط أمر متعلق بتبادل المعلومات. ومن أجل أن تحصل على إجابات مساعدة ومفيدة بعملك الاستشارى، فإنه يجب عليك أن تعامل الآخرين باحترام وتقدير، ولذلك فى المناخ الحوارى المتطور تتجاهل الأطراف المتحاوره بشكل كامل فروقات النفوذ والقوة وصلاحيات العمل التى يتمتع بها كل طرف.

إن عدم الأمانة أثناء الاتصال مع الآخرين يعتبر سلوكاً مدمراً: لأن المراوغة والتضليل يجعلان الأفراد يتخذون موقفاً أو مواقف بين الأمل واليأس المتسم بالقلق، فانت لم تقدم خدمة لنفسك ولم تقدم خدمة لموظفيك عندما تكون شخصاً غير أمين: لأن هذه الصفة ستجعل الموظفين فى حالة من عدم اليقين وعدم التاكيد والشك ويشعرون بالقلق. فالأمانة تجعل القضايا المطروحة واضحة بيئة وجليه. فالقضايا يمكن أن تناقش وتحل فقط عندما تطرح على الطاولة بدقة ووضوح وتحديد.

ورغم أن العمل الاستشارى لم يكن يوماً من الأيام عملاً سهلاً، إلا أنه يمكن أن تجده من أكثر الأعمال أهمية وإرضاءً لك عندما تؤديه بشكل جيد باعتبارك مديراً.

سيرة المؤلفة:

جودث إم بارديك:

هى مؤسسة ورئيسة منظمة بارديك، وهى منظمة إدارية ذات سمعة عالية فى مجال العمل الاستشارى. وبالإضافة إلى العديد من إنجازاتها الأكاديمية والعلمية، عملت جودث بشكل نشط وفعال فى مجال الاستشارات لأكثر من عقدين من الزمان. فمنذ عام ١٩٧٨م، بدأت تركز على قضايا تتعلق بتطوير فعالية أداء المنظمات والأفراد. فهى شخصية متميزة ومتخصصة فى هذه المواضيع وقدمت بحوثاً تطبيقية بالغة الأهمية نالت احترام الكثيرين خلال حياتها العملية.

ونظراً لشهرتها فى أسلوب حديثها وطريقة إلقاءها لمحاضرتها التى تتسم بالإثارة والتحدى، أصبحت جودث رائدة فى مجال علم النفس النسائى منذ ثلاثين عاماً. ومن ضمن الجهات والمنظمات التى استفادت من خبراتها ومن أعمالها مجموعة شركات

الفورشن الخمسمائة العملاقة مثل شركة إية تى أند تى وهيوود بكارد ومنظمة نيسان موتور وأى بى إم كونريل وثرى إم وبيل إتلانك وليوندتى بيتروكييميكال وشيرينغ بلوت ونورويست بانك، ومعهد يو إس تريشرى. وقد حققت مع زملائها تقديراً كبيراً بسبب تعدد إسهاماتهم وأعمالهم مع المنظمات والتي تعكس العلاقات المثمرة بين منظماتها والزبائن الذين يتعاملون معها.

نالت جودى درجة البكالوريوس من جامعة بيوردو والماجستير من جامعة كورنيل. كما حصلت على شهادة الدكتوراه من جامعة ميتشغن، ومن ثم نالت الأستاذية (أستاذ كرسى) وعميدة لكلية الإدارة والعلوم. وقد تركت جامعة ميتشغن عام ١٩٨٢م، عملت أستاذة زائرة فى مجال الإدارة فى كلية إدارة الأعمال فى جامعة ساندييغو الحكومية لمدة سنة. ومنذ ذلك الوقت خصصت جل وقتها للاستشارات والدراسات المرتبطة بالبحوث والكتابات العلمية وهى الآن أستاذة إكلينيكية (فى العيادة) فى الطب النفسى فى جامعة كاليفورنيا فى ساندييغو.

أصدرت جودى كتاباً جديداً بعنوان (أهمية واحترام العمل المتميز) ونشر هذا الكتاب عام ١٩٩٨م. كما ألقت قبل ذلك أربعة كتب وهى (الخطر فى منطقة الراحة) و(فتح الاستقرار) وكتاب (فى التحول) وأخيراً كتاب (علم النفس النسائى). كما أنها محررة لكتاب قراءات فى الطب النفسى النسائى، وشاركت أيضاً فى تأليف الشخصية الأنثوية والصراع - بالإضافة إلى ذلك نشرت جودى أكثر من مائة مقال وفصول فى كتب فى مجالات ومواضع متعددة.

الفصل السابع والعشرون

تدريب الآخرين لكي يتقبلوا التغذية المرتدة

جوى فولكمان:

يمكن أن تكون التغذية المرتدة الأمينة والصادقة أثنى هدية نحصل عليها من أى شخص آخر. فالحصول على ردود الأفعال من طرف آخر يمكن أن يوضح كيفية تحسين وتطوير أدائنا وفعاليتنا فى العمل، الأمر الذى يمكن أن يقود إلى إدخال التحسينات وإضافات إيجابية فى حياتنا الخاصة. وردود الأفعال السلبية تكون فى العادة غير مرحب بها وغير مقبولة من قبل الآخرين، ولكن يجب على الأطراف الذين يتلقونها أن يتذكروا من وقت لآخر أن عدم الحصول على ردود الأفعال على الإطلاق هو أسوأ عند الفرد من تلقى ردود سلبية عنه.

إن التغذية المرتدة تكون صلة بين ما نعتقد وما نفكر به وبين ما نؤديه من أعمال، وكذلك تشكل همزة وصل بين مقاصدنا وأهدافنا أثناء تادية أعمالنا وبين رؤية الآخرين لهذه الأعمال. فبدون ردود أفعال جيدة، لا نستطيع التأكد من مدى تأثير أعمالنا وسلوكياتنا فى الآخرين. فبدون ردود الأفعال، نبقى وحدنا فى تحديد وتقرير ما يعتقد وما يشعر به الآخرون تجاهنا.

إن معظم النشاطات التدريبية المتخصصة فى هذا المجال تبدأ أعمالها فى مساعدة المتدربين (المديرين) على كيفية قبول ردود الأفعال. سأوضح فى الصفحات التالية فى هذا الجزء أربع خطوات تساعدك فى تدريب الآخرين على تقبل ردود الأفعال والاستفادة منها فى إحداث تغييرات إيجابية فى مجال الأعمال.

الخطوة الأولى - الإصغاء إلى آراء الآخرين والتغذية المرتدة،

يصعب على الكثير من الناس تحديد الفرق بين الآراء البناءة والتغذية المرتدة الهادفة وبين الثثرة واللغظ غير المفيد. إن إحدى صفات الإنسان الفريدة هى قدرته على تصفية وفرز الأشياء التى يتلقاها. فيجب أن نعلم أنفسنا كيف نبدى اهتماماً ببعض الأحاديث أو ردود الأفعال التى تتسم بشئ من الإطناب والثثرة ونهمل البعض منها. أثناء قراعتك

لهذا الجزء، توقف لعدة مرات ولاحظ الإزعاجات وكثرة الأقاويل والإسهاب الذي سوف يواجهك أثناء القراءة.

إن منظمات الأعمال في الوقت الحاضر مليئة بالإزعاجات وكثرة الأحاديث والكتابات مثل: البريد الصوتي، البريد الإلكتروني، الإعلانات، التعاميم والمذكرات الداخلية، والتفسيرات والشروحات والاجتماعات والمناقشات والعديد من الرسائل التي تملأ معظم مكاتب أعمالنا. فمع مثل هذا الكم الهائل من المعلومات (المرجعة) القادمة إلينا من جهات مختلفة، فإنه من المستحيل أن نعطي اهتماماً لكل رسالة نتلقاها. ولكي نتعامل مع مثل هذه المعلومات الزائدة وأحياناً المزعجة، فإننا أسسنا نظاماً عقلياً معقداً لكي يصفى وينقى هذه الرسائل؛ حتى يتسنى لنا فرز الصالح منها وإهمال الطالح غير المفيد.

إن تدريب القادة على الإصغاء إلى ردود الأفعال في المنظمة يبدأ بمساعدتهم على كيفية توجيه وتركيز انتباههم على ردود الأفعال والآراء التي كانت مهمة في الماضي. فمعظم الذين يستحقون ويحتاجون مثل هذا النوع من التدريب قد وظفوا في الأصل ووضعوا في مراكز قيادية هامة؛ نظراً لما يتمتعون به من رؤية واضحة وأفكار قوية وخلاقة في أعمالهم. وبعد أن يحققوا إنجازات وتطورات في أعمالهم وفي وظائفهم، يصبحون واثقين من أنفسهم وذوي عقول قوية، فهم يبدأون في اتخاذ قرارات صعبة ويقودون منظماتهم إلى الأمام ولا يترددون في اتخاذ مواقف وقرارات تجاه قضايا لا تحصل بالضرورة على موافقة الآخرين بنسبة مائة بالمائة. فهؤلاء المديرون يكونون لأنفسهم نوعاً من الحماية، ويبينون حول أجسادهم (جلوداً سميكة) ولذلك فهم يهملون ردود أفعال آراء الآخرين حتى يتمكنوا من إنجاز الأعمال والوظائف التي عينوا فيها بشكل أكثر فعالية.

يحدث في الغالب أن زملاء هؤلاء القادة وفيهم المباشرون يلاحظون عليهم أنهم لم يفهموا الرسالة بعد ولم يستوعبوا كيفية أداء المهمة الملقاة على عواتقهم بشكل سليم. وإذا سلمنا أن هذا الأمر يحدث في مجال العمل من قبل المديرين، فإن ملاحظتنا عليهم صحيحة. فمعظم الأفراد (المديرين) يعلمون أنفسهم كيفية إهمال ردود الأفعال التي تصلهم من الآخرين. وفي مثال مشابه لمثل هذه الحالة، أشير إلى أن أحد أطفالى من السهل في الغالب إلهائه وتحويل انتباهه عن الأحداث التي تدور وتجرى من حوله. ففي العادة يجب على أن أضع كلاً يدائى برفق على جوانب وجهه وخدوده وجعله يواجه عينونه ونظراته مباشرة إلى، ومن ثم أتحدث إليه قبل أن أتأكد أنه بالفعل يولى حديثي شيئاً من

الاهتمام والانتباه وأنه يستمع لى بشكل فعال. فعلى المدربين (المديرين) فى بعض الأحيان أن يطبقوا نفس الطريقة ويقوموا بنفس الدور؛ حتى يتمكنوا من الإصغاء بشكل مفيد وذكى لرود أفعال وآراء الآخرين.

الخطوة الثانية - قبول التغذية المرتدة:

نحن لا توجد لدينا الرغبة فى تغيير الأشياء فى حياتنا وفى أعمالنا التى لا نعتقد أنها تحتاج إلى تغيير. فإلى جانب تدريب الأفراد على الإصغاء للتغذية المرتدة، وأن يكونوا واعين بأهمية هذه الرود، فإنه يجب على المدربين أن يساعدوا الآخرين على قبول التغذية المرتدة والأفكار المقدمة من الآخرين، وليس فقط سماعها. فإذا لم يتم قبول رود الأفعال، فإنه لن يحدث أى نوع من التغيير فى العمل.

فعلى سبيل المثال، يقال فى العادة عن مدمنى الكحول أنه رغم تلقيهم وتقبلهم لرود أفعال عديدة ومكتفة عن سلوكهم، وأنهم أحياناً يبرهنون على وعيهم تجاه هذه الرود، إلا أن الكثير منهم ينكرونها ويتكرونها لها منذ البداية. فيمكن أن يقول أحدهم على سبيل المثال "أنا لست مدمناً على الكحول! يمكن أن أوقف تناوله فى أى وقت أشاء! فعندما يكون الناس فى حالة إنكار للموقف الذى يتعاملون معه، فإنه لن يكون هناك أى تغيير أو تطوير فى حياتهم. حتى يعترفوا بأن لديهم مشكلة معينة". فجزء من إجراءات قبول رود الأفعال يكمن فى الاعتراف بأن رود الأفعال التى نتلقاها تجاه المشكلة التى نعانى منها دقيقة وصحيحة. فأتثناء الاجتماعات الخاصة بدمنى الكحول، تطرح هذه الخطوة فى بداية الاجتماع، حيث يعترف الجميع بالمشكلة التى لديهم قائلين على سبيل المثال، "أنا جون (أو جين) أو دوى، أنا مدمن كحول". وتقبل رود الأفعال تجاه مشكلة معينة يعنى أكثر من مجرد الاعتراف السلبي بالرود المقدمة. وإنما تعنى تلقى هذه الرود والأفكار واعتناقها والاعتقاد بأن آراء وأفكار الآخرين تجاه هذا الموقف أو ذاك الخاص بك ذات قيمة وذات أهمية عالية. ويحدث أحياناً أن تسمع وتصفى لرود الأفعال التى تتلقاها من الآخرين وتصديقها ولكنك تستمر فى التفكير قائلاً: "من يهتم بهذه الأشياء؟ ماذا يعرفون؟" أو هذه الأشياء ليست بالفعل بذات أهمية تذكر. ويمكن أن يعترف شخص ما، على سبيل المثال، قائلاً "أنا أدرك وأفهم جيداً أن زملائي الذين يعملون معى يعتقدون أننى شخص متردد فى اتخاذ القرارات"، فى حين يقول بينه وبين نفسه "لو يفهم فقط هؤلاء

المغفلون الأغبياء مقدار صعوبة وتعقيد المواقف والحالات التي أتعامل معها، فإنه يمكن أن يفهموا أنني أتاخر في اتخاذ القرارات حتى أعطى نفسي وقتاً أطول لتحليل المشكلة أو الموقف بشكل عميق وشامل قبل أن اتخذ قراراتي. فقبول ردود الأفعال إذاً يعنى الاعتقاد والاعتراف بأن لدينا مشكلة معينة في العمل أو السلوك الذي نقوم به.

كما أن ردود الأفعال تعنى أيضاً أننا نفهم ونستوعب هذه الردود والآراء المقدمة من الآخرين، ونكون واضحين ومتفهمين لما يمكن أن يكون عليه شكل السلوك أو العمل الذي وجهت إليه وقدمت عنه ردود الأفعال والآراء، سواء عندما تحدث هذه الأفعال والسلوكيات أو عندما ينبغى لها أن تحدث ولم تحدث، وكيف تؤثر هذه الأفعال والسلوكيات سلباً أو إيجاباً في سلوك الآخرين. فعلى سبيل المثال، يمكن لأي مدير لا يتقبل ردود الأفعال أن يقول أنا أفهم أن الموظفين الذين يعملون في نطاق السلطة الممنوحة لي والذين يعدون لي تقارير بشكل مباشر، يرغبون في أن يكونوا على اطلاع بشكل أفضل على ما يحدث في العمل بينما يمكن لمدير آخر يتلقى ويتقبل نفس ردود الأفعال والآراء ويرحب بها ويتفهم هذه الردود أن يقول عندما لا أبلغ وأطلع العاملين الذين رأسهم بشكل مباشر على مجريات وخفايا العمل، فإنهم لن يقضوا جل وقتهم للعمل الإنتاجي بشكل مناسب، وسوف يشعرون بأنهم مهمشون وقليلو الأهمية. إن قبول ردود الأفعال يعنى كذلك أن يتفهم المدير مدى تأثير سلوك أو عمل معين على فعالية أدائنا الشخصي. يمكن أن يقول المدير على سبيل المثال إن أدائي لمسؤولياتي الوظيفية سوف تكون أسهل وأيسر كثيراً، وأن هذا المشروع سوف ينجز بطريقة عملية ومبسطة إذا تم إطلاع العاملين على مكوناته وجميع المعلومات المتعلقة به جيداً.

الخطوة الثالثة - ترتيب الأولويات،

إن أحد العناصر الأساسية والهامة لجعل الناس يحدثون تغييراً ناجحاً في أعمالهم من خلال التدريب هو جعلهم يركزون جهودهم على مجموعة قليلة من الأعمال والسلوكيات ذات الأهمية البالغة لديهم. فمحاولة تغيير كل شيء بدون استثناء في وقت واحد وفي نفس اللحظة، لن يغير شيئاً على الإطلاق. فقاعدة (٢٠/٨٠) الخاصة بالأداء الشخصي تساعد على التمكن من التعامل مع منطوق الأولويات الذي يقول إن ثمانين بالمائة من أدائنا مشتق ونابع فقط من عشرين بالمائة من أعمالنا وسلوكياتنا.

فيمكن أن تستخدم هذه الفكرة لإيضاح وإثبات أن مجموعة قليلة هامة من سلوكياتنا وأعمالنا تشكل وتؤثر فى الجزء الأكبر من أدائنا. فالفكرة الجوهرية والهامة هنا هى أن نركز جهودنا على السلوكيات والأعمال الهامة والضرورية التى نعتقد أنها تنشط وتفعّل الأداء.

إن إحدى المشكلات المتكررة المرتبطة بالتغذية المرتدة تكمن فى أن هذه الردود التى نلتقاها من الآخرين (العاملين معنا) لا تشكل عناصر مؤثرة فى أدائنا. فالأشخاص الذين يقدمون ردود الأفعال لا يضعون لها سلم أولويات. فهم يقدمون ردود أفعالهم عما يضايقهم فى أعمالهم وما يلاحظونه، ويرتبون أولويات هذه الملاحظات والآراء ليس وفق أهميتها وإنما وفق ما يتبادر إلى أذهانهم أولاً. ونتيجة لذلك عندما نلتقى ردود أفعال عالية السلبية، نعطى هذه الردود تقديراً يفوق حجمها الطبيعي: لأن ردود الأفعال هذه تبدو لنا أنها تشير إلى مجموعة من المشكلات فى كل جزء من أعمالنا ومن سلوكياتنا. ولكن الحقيقة تكمن فى أن الأداء الرديء والضعيف فى بعض المجالات الهامة والمحددة من أعمالنا يمكن أن يجذب انتباه الآخرين ويجعلهم يتفاوضون عن سلوكياتنا الأخرى. وأنا أطلق على هذا السلوك اسم "الأثر السلبى للهالة". فعندما يكون الآخرون محبطين للغاية تجاه بعض مظاهر ومجالات الأداء الذى نقوم به، فإنه من الصعب عليهم أن يعترفوا أن هذا السلوك رديء فى حين أن كل المكونات والأجزاء الأخرى فى أدائنا جيدة. فهم لا يفرقون بين هذه السلوكيات. وبدلاً من ذلك، فإنهم سوف يكونون انطباعات عامة ثم يكيفون رءاءهم ووجهات نظرهم تجاه السلوكيات والأعمال الأخرى لتتوافق مع انطباعاتهم. ولذلك فإن الأداء الرديء فى مجالات أعمالنا سوف يفرز أو ينتج حالة سلبية (تضخيماً) عندما تقدم ردود الأفعال.

ولكى تحقق مجهوداتنا التغيير المطلوب، فإنه من الواجب علينا أن نراجع ونفحص ردود الأفعال التى نلتقاها، ثم نحدد أهم العوامل المؤثرة فى الأداء. ويمكن للمدربين أن يساعدوا المديرين على التعرف على هذه العوامل الهامة والمؤثرة فى سلوكياتنا ومن ثم يقدمون المساعدة لإحداث تغييرات جذرية فيها. إن بذل مجهود كبير من قبلنا لتغيير جزء من سلوكياتنا فى العمل التى لها تأثير قليل فى رؤى ووجهات نظر الآخرين لن يحقق المستوى المطلوب من الأداء، ولكن لو استطعنا أن نغير أجزاء وعناصر قليلة وهامة من سلوكيات أعمالنا التى تؤثر فى الأداء وتحسن منه، فإن مثل هذه الجهود المركزة سوف تساعد فى إيجاد نتيجة إيجابية مؤثرة فى الأداء. فمجموعة قليلة من التغييرات الهامة يمكن أن تجعل الآخرين يغيرون انطباعاتهم العامة.

الفقرات التالية توضح كيفية تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر في الأداء.

توضيح وشرح الأهداف الرئيسية من الوظيفة أو التوقعات الهامة منها: من المستحيل أن نحسن ونطور الأداء دون أن نحدد الأهداف الوظيفية للأداء بدقة ووضوح. فهذه الخطوة وحدها تساعد العديد من المديرين على تطوير وتحسين الأداء. ففي الغالب يكون الأداء الوظيفي الضعيف هو نتيجة التوقعات أو الأهداف الوظيفية غير الواضحة. فيمكن أن يقول الموظف (أنا لم أكن أعرف أن الإدارة تتوقع مني أن أقوم بهذا العمل!) أو التوقعات التنافسية كأن يقول (أنا لا أستطيع أن أتعامل مع تفاصيل هذا المشروع إذا كُلفت بثلاثة مشاريع عمل في وقت واحد!).

حدد ما إذا كان إحداث التغيير في أداء وظيفي معين سوف يطور الأداء بشكل عام وكلي: في العديد من سلوكيات العمل قد لا يكون واضحاً مدى مساهمة التغيير في تطوير الأداء، مثال على ذلك، عندما يتلقى المدير ردود أفعال قوية تتعلق بسلوكه الهزلي والساخر. فرغم أن السلوك الساخر يضايق بعض الأفراد، إلا إنه من غير الواضح إذا كان هذا السلوك يؤثر بشكل قوى وفعال في محتوى أداء فريق العمل ككل. فذلك، بدلاً من أن يحاول المدير تغيير سلوكه الساخر، يمكن لهذا المدير أن يحتفظ به لنفسه، أو أن يبديه مع مجموعة خاصة به. فذلك فإنه يمكن أن يقرر أن إشراك الآخرين في اتخاذ القرارات وإطلاعهم على مجريات العمل سوف يكون له تأثير أكبر في أداء المجموعة.

اكتشف السلوك/الجزء من العمل الذي يرغب الموظف في تغييره بشكل أكبر:

إن سلوكيات ومظاهر الأداء التي تحظى بعطف والتزام ورغبة الموظف في إحداث تغييرات عليها سوف يكون لها احتمالية أكبر وأهم في تغيير وتطوير الأداء. ففي أغلب الأحيان يحاول الناس تغيير السلوكيات التي يرغبون في تغييرها، وهي السلوكيات التي يشعرون بأن هناك حاجة لإحداث تغييرات فيها. ولكن هذا الشعور يكون ضعيفاً، ولذلك تكون النتيجة ألا يحدث أي نوع من التغيير. فعليك إذاً مراجعة وفحص ردود الأفعال ومن ثم تحديد ما إذا كانت إحدى القضايا السلوكية المطروحة سوف يكون من السهل تغييرها. فالتعرف واكتشاف النصر السريع يمكن أن يمنح القوة المحركة لكل من الشخص الذي يسعى لإحداث التغيير ويقدم الأمل والتفاؤل للأشخاص الذين يقدمون ردود الأفعال، وكذلك يمكن أن يبرهن ويثبت أن هذا الشخص جاد في إحداث التغيير. فإحداث التغيير

فى بعض السلوكيات أصعب من إحداثه فى بعض السلوكيات الأخرى. فعلى سبيل المثال، تغيير الأشياء أسهل من تغيير الأفراد، وتغيير الصفات الشخصية أصعب من إحداث تغيير على المهارات الأساسية للموظف أو على المعرفة الخاصة به.

الخطوة الرابعة - اجعل التغيير يحدث بالفعل؛

يسعى الكثير منا إلى إحداث التغيير من خلال الحماس الكبير دون الاستعداد والتخطيط الكافيين لهذا التغيير. ورغم أهمية الحماس فى هذا المجال، وقد يكون حتى عنصراً حاسماً لإحداث التغيير، إلا أن الحماس وحده نادراً ما يكون كافياً. فعندما يطرح علينا سؤال عن الخطط التى أعدناها لإحداث التغيير، نجيب فى العادة فقط بالقول 'سوف نقوم بهذا العمل'.

أنا أفضل أن أنظر إلى الطرق المختلفة للتغيير 'كدوافع أو كمحركات'. فعملية التغيير تشبه محاولة تحريك حجر ضخيم، فكلما وضعت الروافع فى مكان مناسب وفعال تحت الحجر، كانت احتمالية تحريك الحجر أعلى. فبعض أساليب وأدوات إحداث التغيير قد تتناسب مع أشخاص وتحدث لديهم تغييراً بشكل أفضل من غيرهم لو طبقت على أناس آخرين، كما أن بعض الأساليب تتناسب مع بعض القضايا أكثر من مناسبتها وملاءمتها لقضايا أخرى. فالعامل الحاسم الذى يرفع ويزيد من احتمالية إحداث التغيير يكمن فى زيادة عدد الروافع أو القوى الدافعة ومضاعفة الجهود المبذولة لكل منهما.

وأهم ثلاثة دوافع ومحركات يمكن أن تحدث التغيير تكمن فى الخطوات التالية:

١- اجعل التغيير فى ذاته هدفاً محدداً، ثم ضع الهدف المحدد موضع التنفيذ.

٢- تكوين رؤية واضحة عن هذا التغيير.

٣- الحصول على دعم ومساندة الآخرين.

للحصول على القائمة الكاملة التى تتخذ من هذه الدوافع المساندة الخاصة بالتغيير، (ارجع إلى فولكمان، ١٩٦٠م). وفيما يلى شرح مختصر لهذه الخطوات الثلاثة.

اجعل للتغيير هدفاً محدداً: نبدأ فى العادة فى إحداث التغيير من خلال هدف عام. فنحن نقول على سبيل المثال 'سوف نكون أفراداً يؤدون عملية الاتصال بشكل أفضل،

وسنكون حساسين ومتعاطفين مع الآخرين. سنبدل جهوداً قيادية وريادية بشكل أكبر. تشجيع وتحفيز الموظفين العاملين معي في الإدارة بشكل أفضل أو استخدام التعبير المفضل عندي شخصياً وهو "حتى أكون شخصاً أفضل". ورغم أن مثل هذه الأهداف مرغوبة ومطلوب تحقيقها من قبل المديرين، إلا أنه ينقصها الدقة والتحديد. فالمشكلة مع الأهداف العامة المرتبطة بإحداث التغيير تكمن في صعوبة معرفة ما إذا كنا نحقق تقدماً ونجاحاً في إحداث هذا التغيير أو أننا فشلنا في ذلك، فيكون هناك صعوبة في قياس الإنجاز، لذلك فإن أهدافنا يجب أن تكون واضحة ومحددة وقابلة للقياس. فعندما تكون أهدافنا الخاصة بالتغيير واضحة ومحددة، فإن ذلك يساعدنا ويساعد الآخرين على قياس النجاح الذي حققناه أثناء عملية التغيير، كما أنه يحدد مقدار الفشل أو التقدم في عملنا.

تكوين رؤية واضحة: مؤخراً اصطحبت ابني الذي يبلغ من العمر خمس سنوات إلى نزهة للتزلج على الجليد للمرة الأولى وساعدته في ارتداء زلاجات وأحذية التزلج، وشرحت له المبادئ الأساسية لهذه الرياضة. وأخبرته أن المهمة الأولى التي يجب عليه القيام بها هي حرث الجليد بطريقة تمكنه من أحداث حرف في (V) مقلوبة مستخدماً بذلك أذرعة التزلج، التي سوف تساعد في تهدئة السرعة، ومن ثم الانحراف أو الدوران باتجاه الشمال أو اليمين.

وبينما أنا أشرح لابني هذه الفكرة، لاحظت على وجهه علامات خالية من التعبير. وفي طريقنا إلى المكان المخصص للتزلج في فترة الصباح، لاحظنا جزءاً من الجليد المحروث بشفرة واحدة من الشفرات التي تنزلق عليها زلاجة الجليد موجهة إلى اتجاهات جانبية على طول الخط. وهذا الحدث عكس مما كنت أتوقعه.

وعندما صعدنا إلى قمة الجبل الجليدي لكي نبدأ الجولة الأولى، سمعت مدرباً يقول لإحدى طالباته التي تتدرب على التزلج "اعملِي حركة مشابهة لقطعة من البيتزا - الفطيرة أي على شكل مثلث مقلوب، ثم وضعت المتدربة جسمها بنفس الطريقة التي حاولت أن أشرحها لابني.

وفكرت بيني وبين نفسي قائلاً الآن، إذا كان هناك شيء واضح لابني الذي يبلغ من العمر خمس سنوات، سيكون وضع جسمه والزلاجات على شكل قطعة الفطيرة - البيتزا. ثم سألت ابني عن مدى قدرته على عمل حركة تشبه قطعة من البيتزا من خلال زلاجاته. ثم أجاب عن هذا السؤال ووضوح الهدف بادية في عينيه.

- **وضوح الهدف:** يجب أن نشرح رؤيتنا للأهداف والمقاصد التى نسعى لتحقيقها، وليس المقاصد التى نحاول تجنبها. فيجب أن نكون واضحين ليس فقط تجاه الهدف الذى نتطلع إلى إنجازه، بل إلى الهدف الذى لا نسعى إلى إنجازه. فالأهمية تتساوى بين توضيح ما لا نسعى إلى تحقيقه مع ما نسعى ونرغب فى تحقيقه.

- **تكوين صورة ذهنية للهدف:** يجب علينا أن نكون قادرين على رسم صورة ذهنية واضحة للهدف فى عقول المتدربين. والصورة تكون بداياتها فى الغالب بعيدة عن عقل المتدرب وغير واضحة المعالم بشكل كافٍ. ثم بعد ذلك تتضح معالمها وتصبح واضحة كلما اقتربنا منها بشكل أكثر.

- **البساطة:** إن الأهداف والرؤى المعقدة يصعب شرحها وتوضيحها وتقود الناس فى الغالب إلى اتجاهات متعددة. فالرؤى والأهداف البسيطة هى التى تتسم بالتركيز والتوجيه والتحدى الأقوى.

- **التحدى:** يجب أن تتسم الأهداف بالتحدى، ولكن فى الوقت نفسه تكون واقعية. فالأهداف والرؤى يجب أن تكون قابلة للتحقيق والتطبيق.

- **متوافقة مع صفاتنا الشخصية:** إن الأهداف التى لا تتناسب مع توجهاتنا وإمكاناتنا وميولنا، والتى تتطلب منا أن نغير ما فى أنفسنا ونصبح أشخاصاً آخرين، لن تمنحنا القوة ولن تساعدنا فى تحقيق تطلعاتنا.

- **اطلب الدعم من الآخرين:** يعتبر حث الآخرين على مساندة جهودك المتعلقة بإحداث التغيير واحداً من أهم وأقوى العوامل الفاعلة فى إحداث التغيير (علماً أن الكثير من الأفراد ذوى النفوذ يفضلون إحداث التغيير بأنفسهم دون مساعدة الآخرين لهم). فطلب المساعدة والدعم من الآخرين يجعلنا نشعر بالأمان؛ نظراً لأن هؤلاء الآخرين مسؤولون عن مراقبة أعمالنا. كما أن مساعدة الآخرين لنا تحول فى الغالب دون وقوعهم فى مشكلات معينة. فعلى سبيل المثال، الأفراد الذين يعانون من مشكلة تتعلق بالسيطرة والتحكم فى درجة انفعالاتهم وغضبهم، نستطيع أن نستشف بسهولة مجموعة من السلوكيات والتصرفات القابلة للرصد والملاحظة التى تسبق انفجارات الغضب لديهم. فطلب المساعدة من أى شخص للتعرف على مثل هذه الأنماط من السلوكيات يعتبر أسلوباً رائعاً لفحص وتدقيق المشكلة، وهو بدوره فى النهاية يجعلنا نتعلم كيف نراقب ونتحكم فى أنفسنا.

ولكن يمكن لطلب مساعدة الآخرين أن يجعل إحداث التغيير عملاً أكثر مشقة. فبعض الناس يعتقد أن طلب المساعدة من الآخرين لغرض إحداث التغيير يمكن أن ينعكس سلباً على وظائفهم ويسبب لسمعتهم. وقد قال لي أحد الأشخاص تعليقاً على هذا الموضوع من خلال هذا السلوك، كانتك تعترف بأن لديك مشكلة. نحن أحياناً نخدع أنفسنا من خلال اعتقادنا أن الآخرين لا يعرفون أن لدينا مشكلة معينة. ورغم أن البعض قد يندهش من ذلك، إلا أن معظم الناس يعرفون مسبقاً أن هناك مشكلة قائمة. إن طلب المساعدة والمساندة من الآخرين تجعلهم ينظرون إلينا على أننا أشخاص جديرون بالثقة ولدينا استعداد لتلقى وقبول التعلم والمشورة. فعندما تبدأ عملية التغيير أو المجهود التدريبي الموجه لهذه الهدف، خصص جزءاً من الوقت للتعرف على الأفراد الذين لديهم القدرة على دعم مجهودك في التغيير.

الخاتمة:

إن مهارات الإصغاء وقبول التغذية المرتدة وآراء الآخرين تعتبر معاً مهارات حاسمة وهامة لتحسين وتطوير فاعليتنا. فدور المدرب في مساعدة الآخرين لإنجاز الهدف يعتبر أمراً حاسماً وهاماً في إحداث أى تغيير. وإذا تمكن العاملون من فهم وقبول الآراء والتغذية المرتدة التي يتلقونها، يجب عليهم بعد ذلك أن يبدؤوا في ترتيب القضايا والموضوعات التي يهدفون إلى إحداث التغيير فيها حسب أولوياتها وحسب أهميتها. ورغم صعوبة تغيير الكثير من الأشياء في وقت واحد، إلا أن الأشخاص المتحمسين والمحفزين يمكن أن يحدثوا تأثيراً كبيراً وجذرياً من خلال تغيير سلوك واحد أو سلوكين في أعمالهم يمكن أن تساهم في تطوير أدائهم.

تذكر أن التغيير الذي تحدثه وتطبقه على سلوك أو مجال واحد ذي أهمية لعملك يمكن له أن يحسن الأداء بشكل كبير للغاية أكثر مما لو حاولت أن تحدث تغييراً في خمسة أشياء في الوقت نفسه. إن تدريب الآخرين على استخدام أساليب وأنوات مختلفة أو محركات التغيير مثل وضع أهداف محددة، توضيح الرؤية الخاصة بالتغيير وشرحها، إعداد قائمة بالأشخاص الذين سيقدمون الدعم والمساندة لهذا التغيير، كلها عوامل تساعد في المساهمة في مضاعفة احتمالية جعل التغيير يحدث بالفعل.

سيرة المؤلف:

جوى فولكمان: هو المدير الإدارى لمجموعة نوافشن - وهي إحدى شركات بروفانت. كما أنه مسؤول عن البحوث والتطبيقات المتعلقة بالتغذية المرتدة فى المنظمة. وفى كتابه (جعل ردود الأفعال تتحول إلى تغيير): ٣١ مبدأ من أجل إدارة تطوير الفرد من خلال ردود الأفعال، يقترح فيه جوى كيف يمكن استعمال ردود الأفعال، بطرق ذكية لإحداث تغيير حقيقى وإيجابى فى سلوك الفرد. كما أن جوى مؤلف لكتابين متخصصين فى البحوث التطبيقية على الموظفين، وهما: جعل ردود الأفعال تعمل: تحويل ردود الأفعال من استبانات الموظفين إلى تغيير، ومسوحات الموظفين التى يمكن أن تحدث الفرق.

الفصل الثامن والعشرون التدريب من أجل التغيير التنظيمي

بيل هوكنز وتوم بيتي:

تفرض ظروف سوق العمل في الوقت الحاضر على الشركات أن تتغير باستمرار وأن تعيد بناء ذاتها وتطور من أدائها وإلا فإنها ستختفى من السوق. يقدر السيد سكوت ميك فيلى المدير العام والرئيس التنفيذي لشركة صن مايكروسيستم بأن تسعين بالمائة من الأعمال الحالية لشركة صن مايكروسيستم هي عبارة عن منتجات تم استحداثها وتطويرها خلال الاثنى عشر إلى الثمانية عشر شهراً الماضية. ففي هذا العالم سريع التغيير (الديناميكي)، يُقِيم قادة الأعمال الأساليب التي يتبعونها في أداء أعمالهم بطريقة حاسمة وبعين ثاقبة، وهم يقومون بهذا العمل؛ لأن قدرة المنظمة على البقاء والتكيف مع ظروف وحالات السوق المتغيرة، وطرحها لتقنيات إنتاجية وخدمية جديدة، وتطوير وتقديم وتسويق منتجات بشكل سريع، يمكن لها أن تحدث تغييراً في أسعار أسهم الشركة إما بانهيائها أو بازدهارها.

واستجابة لهذه الظروف فإن معظم الرؤساء التنفيذيين في الشركات الناجحة يراجعون باستمرار جميع جوانب ومظاهر العمل حتى يؤولوا شركاتهم للتأقلم والتكيف مع التغييرات الفريدة التي تحدث في أسواق العمل. فهؤلاء الرؤساء التنفيذيون يقومون بتوضيح وشرح الإستراتيجيات ويعدلون ويحورون في أهداف العمل ويؤسسون أنظمة عمل جديدة. ونتيجة لذلك، فإن المنظمات بدأت تزيح وتتخلص من التسلسل الهرمي في التنظيم الإداري مستبدلة ذلك بفرق عمل تقوم بوظائف متنوعة، وكذلك تأسيس فرق عمل قادرة على إدارة وتوجيه نفسها بنفسها، وتقليل الروتين والبيروقراطية واختصار وتخفيض إجراءات اتخاذ القرارات إلى المستويات الإدارية الأقل في الهيكل التنظيمي.

التحدى:

إن التحدى يكمن في إمكانية إقناع العاملين في المنظمة بقبول واعتناق التغييرات والأهداف التي حددت من قبل الرؤساء التنفيذيين. فهذا الأمر يحتاج إلى إحداث تغيير

فى سلوك وثقافة العاملين. فالتغيير الثقافى الحقيقى يمكن أن ينجز فقط إذا انتهج جميع العاملين فى المنظمة فى جميع مستوياتها التنظيمية سلوكاً عملياً يدعم ويؤازر الأهداف الإستراتيجية. وإنه من الواضح بلا شك، أن العاملين فى المنظمة بحاجة إلى معرفة ما هى مسؤولياتهم وما هى الأدوار المطلوبة منهم فى هذه الثقافة الجديدة. ولكن ليس من الواضح بشكل جلى أن العاملين يفهمون بشكل كامل الفرق بين سلوكيات الأداء الحالية وبين ما هو متوقع منهم مستقبلاً. وهذه هى مسؤولية المديرين والقادة فى المنظمة. أليس كذلك؟

المصدر الوحيد للتقويم: يشير هذا المصدر إلى أن القائد الإدارى يقدم معلومات مرتجعة عن أداء الموظفين العاملين معه بشكل مباشر، وهذا يحدث فى العادة مرة واحدة فى السنة، وهدفه تزويد الإدارة بالمعلومات التى تساعد فى اتخاذ القرارات الخاصة بالترقيات والعلاوات. والقادة عادة يكرهون مثل هذه الأساليب من التقييمات القديمة، ولذلك نجدهم يؤجلونها أو يتجنبونها كاملةً. وقد وجدنا حديثاً أثناء عملنا مع فريق من الرؤساء التنفيذيين البارزين فى منظمة كبيرة أن اثنين فقط من خمسة عشر من نواب الرؤساء التنفيذيين تلقوا تقارير عن الأداء خلال العام الماضى. الجانب السلبى الآخر فى الأسلوب الوحيد لتقييم الأداء هو أنه وفى أفضل الظروف تمثل هذه التقييمات فقط وجهة نظر شخص واحد وهو المدير. يضاف إلى ذلك، أن المدير الذى يتحمل بالفعل مسؤولية التعامل ومتابعة مهام وأعمال العديد من الموظفين، يمكن أن يكون قد تولى منصبه حديثاً أو أنه يعمل فى مدينة أخرى أو دولة أخرى أو مكان آخر، ونتيجة لذلك يمكن أن تكون تقييماته أقل دقة. قال لى أحد المديرين فى الإدارة الوسطى فى إحدى المنظمات أثناء إجراء مقابلة شخصية معه لدى الآن فى إدارتى خمس وستون موظفاً. إنه من غير المعقول أن أعطى لكل واحد منهم تقريراً ذا معنى ومصادقية عن أدائه. أنا أكون مسروراً عندما أذكر اسم كل واحد منهم.

أداة للمواءمة والتوفيق؛

إن الطريقة الأكثر شيوعاً واستخداماً لربط توقعات إدارة المنظمة بأهداف الموظف تكمن فى إيجاد مجموعة من الأنماط السلوكية القيادية المحددة والمتوقعة لأداء العمل فى المستقبل، وتتاح الفرصة للقادة فى المنظمة أن يتزودوا بمعلومات مرتدة عن أدائهم حتى يقوموا حسبما ورد فى المعايير والأنماط السلوكية المحددة مسبقاً. ورغم توافر أعداد

من الأنماط القيادية الشائعة (المتوارثة)، إلا أن بعض المنظمات تفضل تكوين نمط ومعيار أداء للقيادة خاص بها. وهذا المعيار يتكون من عنصرين. العنصر الأول يركز على القيم أو المبادئ التى تعتبر ناقصة وذات قيمة للمنظمة. وهذه القيم والمبادئ تتضمن قضايا عديدة مثل الاستقامة والاحترام والكمال من أجل العاملين. وتطلق شركة جونسون آند جونسون على هذه القيم "العقيدة". كما أن شركة أمريكان إكسبريس اعتبرت مبادئها بمثابة لنظام القيم لديهم الذى يحمل اسم "Blue Box Values". أما العنصر الثانى لنظام القيم فهو يمثل مجموعة من القدرات والكفاءات الجوهرية والسلوكيات والصفات القيادية الضرورية لنجاح العمل فى المستقبل. وهذه القدرات يمكن أن تشمل قضايا وجوانب متعددة مثل نقل وإيصال المعلومات عبر جميع المستويات الإدارية والتنظيمية للمنظمة بشكل مبكر وبدون تأخير وفى أغلب الأوقات وبدون حدود أو حواجز أو الإدارة الفعالة للأفراد الذين يحاولون إجهاض وتقليل قيمة العمل الجماعى.

فإذا صُمم هذا المنهج، الذى يتكون من منظومة من القيم، بشكل مدروس وعلمى، فإنه سوف يوائم بين أهداف المنظمة وبين توقعات أداء الموظف. فهذا النموذج يعتبر أداة مثالية رائعة لإعادة تأكيد وتطبيق قيم المنظمة، ويؤكد على توصيل مجموعة من القدرات والإمكانات الجديدة الضرورية لنجاح الأداء فى المستقبل للموظفين والقيادة على حد سواء. كما أن هذا النموذج يمكن أن يشكل عاملاً محفزاً قوياً لحث وتشجيع التغيير فى السمات والسلوكيات القيادية للمديرين والقادة الذين يتلقون ردود الأفعال من نظرائهم أو من الموظفين.

التطبيق العملى:

تكوين صورة معينة أو نموذج محدد للسلوك القيادى المطلوب والمرغوب فى المستقبل:

إن الطريقة المفيدة والفاعلة للبدء بهذه الإجراءات هى إجراء مقابلات شخصية لفريق الرؤساء التنفيذيين من أجل إضفاء الصفة القانونية والشرعية على الرؤية والمهام والقيم والأهداف التنظيمية بمجملها التى تسعى المنظمة لتحقيقها. وبعد أن يتم توضيح وشرح هذه الأهداف والقيم، تُشكّل مجموعات عمل متخصصة يمثل فيها أفراد من جميع العاملين فى جميع المستويات التنظيمية والتخصصية للمنظمة، بحيث يكون هدف هذه المجموعات هو التعرف على القدرات والصفات والسلوكيات الضرورية المطلوبة لإنجاح العمل فى المستقبل. وهدف هذه المجموعات المتخصصة يتكون من جزئين هما:

أولاً - جعل الموظفين فى جميع المستويات الإدارية للمنظمة وفى كل فروعها يشاركون فى هذا العمل، ويضمنون أنه يركز ويهدف بشكل دقيق إلى عوامل النجاح لكل فروع ومستويات المنظمة، وليس فقط على المركز الرئيس.

ثانياً - وبنفس القدر من الأهمية، لكى يضمن الموظفون أن اشتراكهم فى هذا العمل موجه إلى المنتج النهائى للمنظمة. وأن هذا النموذج لا يعتبر نظرية علمية مجردة أو أن تكون فكرته فرضت بالقوة من قبل الرؤساء التنفيذيين أصحاب القرارات النهائية فى المنظمة، بل هو عبارة عن مجموعة من القرارات والإمكانيات الفريدة والمتميزة وكذلك مجموعة من الصفات والسمات القيادية التى تساعد على الابتكار وتقديم الجديد للعمل. وبعد إعداد هذه القائمة من الصفات والقدرات، تقدم إلى الرئيس من أجل المصادقة عليها.

تحديد الجهة التى يمكن أن تقدم ردود أفعال مفيدة ويمكن الاعتماد عليها:

من أجل تحقيق أفضل النتائج من المعلومات المرتدة، يجب على مزودى هذه الردود ألا يكونوا معروفين أو ظاهرين للعيان، ويجب أن تكون المعلومات التى يقدمونها سارية المفعول وقانونية. ومن المصادر ذات المصادقية التى يمكن الاعتماد عليها والثقة بها فى هذا المجال هى تلك التى تعرف عمل القيادة بشكل أفضل، وتشمل هذه المصادر الرئيس والعاملين معه الذين يخضعون لسلطته الإدارية ويشرف على أدائهم بشكل مباشر ويقدمون له تقارير عن أعمالهم. أما المصادر القيمة الأخرى الخاصة بمزودى ردود الأفعال فيمكن أن تأتى من أعضاء اللجان وفرق العمل والزبائن المحليين والعلماء الخارجيين وكذلك الأطراف والجهات التى تؤدي نفس الأعمال.

بعد ذلك تتولى المنظمة عقد اجتماع تعريفى (بحيث يكون منظم هذا اللقاء رئيساً تنفيذياً عالى الرتبة وذو خبرة طويلة) لغرض عرض وتوضيح الإجراءات والخطوات الخاصة بهذا العمل، ثم يُقدم برنامجاً تدريبياً يهدف إلى تزويد المتدربين بالمهارات والمعارف المتعلقة بكيفية تقديم المعلومات وردود الأفعال إلى الآخرين. هذه الخطوة يتم عادة التغاضى عنها ولا تلقى الاهتمام الكافى من المسؤولين: لأن إجراءات ردود الأفعال تبدو كأنها واضحة ولا تحتاج إلى شرح أو توضيح. على أى حال، إن الطرفين اللذين سيشاركان فى هذا الاجتماع سواء كانا مزودى المعلومات الخاصة بردود الأفعال أو اللذين يتلقون هذه الردود يبدؤون عادة مثل هذه اللقاءات والاجتماعات بشيء من القلق، لذلك فإن مثل هذه اللقاءات التمهيدية يمكن أن تستخدم لشرح وتوضيح كيفية عمل الأسلوب الخاص

بالنمط القيادي المستهدف وكيف يمكن وضع أجزائه معاً. كما يمكن أن يستخدم هذا الاجتماع لإرشاد الأشخاص الذين ترسل لهم استبانات ردود الأفعال إلى كيفية تعبئتها وتقديم المعلومات المطلوبة منهم بشكل صحيح. ولكي يجيبوا عن كل الأسئلة المطلوبة منهم بشكل صحيح، فإنهم لابد أن يشعروا أن المعلومات التي يقدمونها ستحظى بالسرية المطلقة، وأن الأشخاص الذين سيتلقون هذه المعلومات المرتدة لن يتمكنوا من معرفة مصادرها.

جمع المعلومات المتعلقة برودود الأفعال؛

تتيح التقنية الحديثة جمع معلومات عن أى موضوع من خلال شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) ومن خلال نظام المعلومات الداخلي، وتحافظ هذه التقنية على السرية والثقة للمدير وعدم معرفة أى معلومة عن الأشخاص الذين قدموا المعلومات الخاصة برودود الأفعال. ويتم بعد ذلك تنظيم وترتيب هذه المعلومات من قبل طرف خارجي ليضعها في تقرير موجز، ثم تعطى بعد ذلك هذه المعلومات بشكل مباشر إلى المدير الذي يقدم له التدريب.

تحليل النتائج ووضع خطة عمل لها؛

في البداية سيندهش معظم القادة من كمية المعلومات التي تقدم لهم من خلال التقارير الموجزة. ستحوى هذه التقارير معلومات عن معدل ساعات العمل في الشركة وملخصات مفهولة حول نشاطاتها. فالمسؤولية الأولى للمدرب هنا تتركز في تحليل المعلومات ليستنتج منها أفكاراً محددة. بمعنى أن يتعرف من هذه المعلومات على المهارات والقدرات القيادية التي يعتبرها الموظفون نقاط قوة في شخصية هذا المدير. فهل ستكون النتائج مفاجأة للمدير؟ أو أنها ستعكس الصورة التي يرى فيها المدير نفسه؟ وما هي المجالات القيادية والسلوكيات المتاحة في شخصية هذا المدير التي يُعتقد أنها بحاجة إلى تطوير؟

الخطوة التالية هي التأكد من أن المتدرب (المدير) سوف يتقبل الآراء المقدمة على أنها معلومات مفيدة وفاعلة. وبعد أن يقبل المدير الآراء المتعلقة بصفاته وسماته القيادية على أنها فاعلة وقانونية، وبعد أن يتعرف على المجالات والسلوكيات القيادية التي تحتاج إلى

معالجة وتطوير، يقدم له المدرب بعض المقترحات المحددة والواضحة. إن العنصر الأساسي والهام في خطة العمل هذه هي ضرورة أن تتضمن نصائح وأفكاراً ومقترحات واضحة في تحديد مجالات التغيير وكيف يمكن إحداث هذا التغيير وتطبيقه في الواقع العملي. فمن صفات المدرب الناجح قدرته على تقديم مجموعة من البدائل والحلول إلى المدير - المتدرب. فعلى سبيل المثال، إذا كان المدير يريد أن يطور قدراته ومهاراته المتعلقة بالإلقاء، فإن المدرب يمكن أن يقترح عليه أن يأخذ دورة تدريبية أو حلقة تطبيقية عن مهارات الإلقاء في إحدى الكليات المحلية تتعلق بالإلقاء خطاب أو عرض موضوع معين أمام الآخرين بشكل موجز، وكذلك في اجتماعات الموظفين القادمة مع الرئيس، أو التعاقد مع مدرب محترف له خبرة واسعة في مهارات الإلقاء، أو أن يكون متطوعاً في إلقاء حديث أو خطبة في الكنيسة أو المدرسة أو النادي المحلي و/أو يمكن أن يستخدم ويستمتع إلى شريط صوتي للتدريب على الإلقاء وهو يقود سيارته في طريقه إلى العمل أو عن طريق أشرطة الفيديو في المنزل ليتلقى المعلومات والإرشادات المرتبطة بالإلقاء. فإذا توافر لديه مجموعة من البدائل، فإن بعضها بلا شك سيكون صالحاً وجذاباً.

التجارب مع كل من له مصالح وارتباطات عملية مع المنظمة ومتابعة ذلك،

يجب على المدير أن يجتمع بكل الأطراف المهمة الذين سوف يعمل معهم خلال الشهر الستة القادمة. وخلال هذا اللقاء القصير، يجب عليه أن يجعل هؤلاء الأطراف يطلعون على خطة العمل التي لديه، وأن يحصل منهم على اقتراحات إضافية تتعلق بكيفية إحداث التغيير في المجالات والسلوكيات القيادية المستهدفة التي تحتاج بالفعل إلى تطوير. وأخيراً على هذا المدير أو المديرة أن يتابع / تتابع مع هؤلاء الأطراف التطورات والإنجازات التي تحققت، وليكن ذلك على فترات زمنية محددة.

أصدرت شركة كبلتي غولد سميث (١٩٩٦) دراسة أجرتها تتعلق بتأثير معلومات التغذية المرتدة والمتابعة على ثمانية آلاف قائد ومدير في شركات الفورشن الخمسمائة العملاقة. وكانت النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مثيرة للغاية، ولكنها لم تكن مفاجئة. فتوضح هذه النتائج أن درجة التغيير التي تمت ملاحظتها المتعلقة بفعالية القيادة كانت مرتبطة بشكل جلي بدرجة ومستوى المتابعة: فالمدربون الذين صُنّفوا على أنهم لا يتابعون، قُيِّموا من قبل موظفيهم على أنهم لم يتغيروا في سلوكياتهم القيادية ولم

يغيروا في أعمالهم، أو أنهم كانوا أقل فعالية خلال الثمانية عشر شهراً في أعمالهم. أما فيما يتعلق بالقادة المديرين الذين يؤدون أعمال المتابعة بشكل جزئي فإن تسعة وثمانين بالمائة صنّفوا على أنهم مديرون أكثر فعالية. ولسوء الحظ، فإن نسبة ثمانى وخمسين بالمائة فقط من المديرين والقادة الإداريين يقومون بأعمال المتابعة بشكل كامل. إن المتابعة سلوك وعمل له آثار إيجابية في العمل، ولكن كيف يمكن تفعيله وجعله يحدث في الواقع العملي؟

التدريب المستمر؛

إن معظم البرامج التدريبية التي تنفذ كجزء من أهداف التغيير التنظيمي مستمدة تقليدياً من وجهة النظر التي تقول: قدم للجهات المسؤولة عن التدريب ردود أفعال الموظفين، وحدد الأهداف والمجالات التي تحتاج إلى تطوير، ثم قدم التدريب المطلوب (وهو في العادة يستغرق من يوم واحد إلى يومين تدريبيين)، من ثم فإن النجاح سوف يتحقق. إن المشكلة بلا شك في مثل هذه الطريقة تكمن في أنه حتى المديرين المؤهلين والمتحفزين لمثل هذه البرامج يعودون إلى أعمالهم بعد هذه الدورات التدريبية وهم غارقون في مستنقع لا يعرفون الخروج منه. وكما أشار السيد ستيف كوفى (١٩٩٦) في كتابه (الأشياء الأولى أولاً) أو الأولويات أولاً: إلى أن المكالمات الهاتفية المستعجلة والهامة والاجتماعات وطلبات العملاء وغيرها تبدو أنها تنال الأولوية في سلم القضايا الهامة ولكنها غير مستعجلة. فالتطوير الشخصي أمر مهم، ولكن يمكن تأجيله. فقبل التعرف على القضايا التي تحتاج إلى تطوير في سلوك المدير، يكون قد مضى سنة كاملة عليها وتكون هذه الجوانب لم يعد بالإمكان وضعها في قمة الأولويات التي تحتاج إلى إجراء تطوير بشأنها.

السيد جيم بولت رئيس جمعيات التطوير التنفيذي المتخصصة في تصميم برامج ودورات تدريبية لتطوير وتحسين خدمات العملاء من أجل دعم ومساندة التغيير الإستراتيجي، تعرّف واعترف بهذه المشكلة. ففي عملنا مع السيد جيم خلال السنتين الماضيتين، ضمن التدريب المستمر في البرامج التي صممها. فالمدرّبون يتبعون ويتقيدون بالصيغ والنماذج التي أوضحناها سابقاً بدلاً من القول مع السلامة، أتمنى لكم حظاً سعيداً، اتصلوا بي إذا كان لديكم أى استفسارات. في نهاية البرنامج التدريبي الخاص

برود الأفعال، يجب على المدربين أن يحافظوا على علاقات تدريبية مستمرة مع المدربين بعد انتهاء فترة التدريب. فيمكن أن يستمروا في عملية الاتصال مع المدرب عن طريق البريد الإلكتروني وعن طريق الهاتف كل شهر.

فالمدرّب يجب أن يكون مستعداً بلا شك للإجابة عن الاستفسارات التي تبرز لديهم خلال هذه المرحلة، ثم يقدم لهم معلومات إضافية جديدة ويقترح عليهم أدوات ووسائل عمل وخيارات جديدة ويساعدهم في الاستمرار في التركيز على خطة العمل حتى يتحقق التطوير.

إن تكلفة هذا التدريب الإضافي تعتبر ضئيلة، فهي تشكل فقط نسبة مئوية إضافية في التكاليف تمثل واحداً بالمائة أو اثنين بالمائة، مقارنة بتكلفة البرامج التدريبية التي تنفذ بدون جعلها برامج تدريبية مستمرة. إن التأثير كان كبيراً وهائلاً فكل منظمة تبنت وضمّنت التدريب المستمر كجزء من إجراء معالجة ربود الأفعال قد حسنت طورت بشكل جذري وكبير من عدد القادة والمديرين الذين التحقوا واستفادوا من هذه البرامج، من ثم تحسن لديهم مفهوم القيادة الفعالة. فيما يلي عرض لحالة دراسية خاصة بالموظفين الحكوميين في ولاية كاليفورنيا وهي متعلقة بنظام المتقاعدين (كالبيرز) حيث أبدى اثنان وتسعون بالمائة من فريق العمل التنفيذي أن مهاراتهم وسلوكياتهم القيادية قد تطورت وتحسنت خلال مدة الأربعة أشهر من الدراسة والمتابعة المستمرة.

معيّار مزدوج (ثانوي) لردود الأفعال؛

العرض رقم (١٠-٢٨) قصة كالبيرز؛

تدير شركة كالبيرز أموالاً خاصة بالتقاعد والمزايا الصحية لأكثر من مليون ومائة ألف موظف عام في ولاية كاليفورنيا والمتقاعدين ولأسرهم. وتبلغ قيمة أصول وممتلكات هذه الشركة مائة وستة وخمسين ألف مليون (١٦٥ مليار) دولار، حيث تملك هذه الشركة أضخم نظام لتقاعد الموظفين الحكوميين، وحققت مستوى قياسياً في معدلات النجاح في أعمالها. فخلال إجراءات وخطوات التخطيط الإستراتيجي في عام ١٩٩٦م، قال المسؤولون في هذه الشركة إنه بات من الواضح أننا سوف نواجه عمليات تنافسية متزايدة وتحديات ضخمة خلال العقد القادم.

وقد كانت مجالات التدريب والتطوير أحد المشاريع الرئيسية الهامة التي أُستهدفت في الخطة الخمسية للشركة. فقد لاحظنا واكتشفنا أن قدراً كبيراً من موارد الشركة قد حُصص للفعالية والكفاءة، وقدر قليل من الموارد لخلق قدرات تنظيمية أكبر وأفضل من خلال التوسع في التعليم. وقد أصبح الالتزام بموضوع التعلم واحداً من أبرز الأولويات في المنظمة من قبل الرئيس التنفيذي.

بدأنا بتقسيم شامل للاحتياجات التدريبية في المنظمة. فجمعنا المعلومات من الرؤساء والمديرين التنفيذيين وصنفناها واستخدمناها أساساً ومصدراً للتعرف على التحديات التي يواجهها العمل، وكذلك لمعرفة مجالات العمل الهامة التي تحتاج إلى تدريب. ثم بدأنا في الخطوة التالية بتطبيق عمل المجموعات المتفرغة والمتخصصة حيث تتضمن هذه المجموعات أعضاء من جميع المستويات الإدارية والوظيفية والإقليمية في الشركة لغرض تحديد مجالات العمل التي ينبغي تطويرها. وكانت النتيجة الهامة التي توصلت إليها هذه المجموعات المتخصصة أن الرؤية والإستراتيجيات أو الأهداف الكبرى الخاصة بالمنظمة لم تكن مفهومة من قبل العاملين بشكل كامل؛ فقد كان نمط التفكير الذي يتسم بالمحدودية وضيق الأفق والانغلاق سائداً بشكل واضح سوف يؤثر ويقلل بشكل كبير من نسبة النجاح. بعد ذلك وضعنا خطة عمل تتضمن المهام والأدوار المتغيرة لقائد المستقبل في شركة كالبيرز. ووضعت خطة العمل هذه استناداً إلى قيم تنظيمية تم الاتفاق عليها على أنها ذات فعالية عالية ومؤثرة في الأداء، وكنا دائماً نفتخر بها مثل، الكمال والجودة، وأضفنا إلى هذه القيم الكفاءات والقدرات والمهارات القيادية التي تعتبر هامة وحاسمة ومؤثرة في العمل القيادي الناجح في المستقبل، مثل نقل وإيصال المعلومات عبر ومن خلال الحدود والمستويات التنظيمية والإدارية في الشركة بكل سهولة وبدون معوقات أو حصون إدارية. وكانت الدورات والحلقات التدريبية التي عُقدت لهذا الغرض والموجهة لتحديات القيادة قد صُممت لتساعد وتساهم في رفع نسبة الوعي لدى المشاركين عن الأدوار الصعبة في عمل القيادة في المستقبل. وقد أُستخدم المعيار الثاني (٣٦٠ درجة) الخاص بقياس ردود الأفعال كحجر أساس لهذه الحلقات التطبيقية. ومن المهم هنا الإشارة إلى أن رؤساء تنفيذيين بارزين قد شاركوا في الحلقة التدريبية الأولى التي كانت تركز على كيفية تلقي ردود الأفعال، ثم وضع خطة من أجل تطوير العمل القيادي بعد ذلك يبدأ الرئيس التنفيذي في الحلقات اللاحقة بعرض وشرح الأنوار الصعبة المتغيرة التي تشكل تحدياً في الأعمال القيادية في المنظمة، ومن ثم يعرض خطة عمله على المشاركين لتطويرها وإدخال التعديلات والتحسينات الضرورية عليها. وهذا الإجراء يمثل مشاركته في إجراءات وخطوات ردود الأفعال.

وكانت الأهداف التي يسعى المشاركون لتحقيقها أثناء مشاركتهم في هذه الحلقة التدريبية التي استمرت ثلاثة أيام تتمثل فيما يلي:

* معرفة وتحليل أهداف ورؤى القيادة وقيمتها وتحدياتها وإضفاء الصفة الذاتية عليها ودمجها مع قيم عمل المنظمة.

* فهم واستيعاب مقومات ومعطيات وظروف السوق واتجاهاته.

* تعلم وتطبيق المتطلبات والاحتياجات الشائعة التي تشكل تحدياً أو عائقاً للعمل القيادي.

* التركيز على مضاعفة عمل الفرق والأداء الجماعي.

* تعلم كيفية قيادة عملية التغيير، والتطوير من مهارات الاتصال.

* الحصول على معلومات مرتجعة عن فعالية القيادة ثم وضع خطط لتطوير الأداء الشخصي كقائد لغرض التطوير من فعالية هذا الأداء.

وكان من ضمن متطلبات برنامج الحلقة التطبيقية أن على كل شخص مشارك أن يلتقي بشكل منفرد مع استشاري من خارج الشركة. فخلال الحلقة يقوم الاستشاري بقراءة وتفسير ربود الأفعال الخاصة بالسلوك القيادي، ثم يساعد كل شخص في التعرف على مجالين متاحين في سلوكه الفردي كقائد يحتاجان إلى تطوير، وكذلك مجالين آخرين متاحين في السلوك القيادي وذلك لغرض تطوير أدائهما ثم وضع خطة عمل. وفي نهاية الحلقة التدريبية، يحتفظ الاستشاري بنسخة من خطة العمل، ويرتب معهم اتصالات مستمرة خلال الأشهر القليلة القادمة. وتعتمد وسائل الاتصالات هذه على الأسلوب المفضل للقائد لإجراء الاتصال بالاستشاري. فيمكن أن تكون عن طريق (الهاتف، البريد الإلكتروني، أو مقابلة أو اجتماع فيما بينهما بشكل مباشر).

وبعد أربعة أشهر، يقوم كل مدير بمسح شامل واستطلاع لأخذ آراء الأطراف الهامين الذين لهم علاقة بأعماله بهدف تقييم التحسن الذي طرأ على أدائه في المجالات التي تم اختيارها من قبل وليس كل صفات وسلوكيات القيادة، أي أنه يتم التقييم بشكل خاص على الصفات والجوانب التي استهدفت من أجل إحداث التطوير الفردي في خطط العمل. وكانت النتائج رائعة وحققت أهدافها وتجاوزت توقعاتنا المبدئية. فأكثر من تسعين بالمائة من القادة ومجموعات الرؤساء التنفيذيين ظهر على سلوكهم تحسن، وست وثمانون بالمائة من المديرين في الإدارة الوسطى حققوا تحسناً أيضاً.

وعند التأمل ومراجعة الأحداث الماضية واستعادتها، فإننا نشعر بأننا قمنا بالعديد من الأعمال التي أدت إلى تحقيق نجاحنا المبدئي. فمشاركة الموظفين نوى المراتب العليا في الدورة التدريبية الخاصة

برود الأفعال التي طُبِّقَ فيها لأول مرة المعيار الثاني ٣٦٠ درجة وضع قاعدة أساسية ممتازة مهدت لبقية أعضاء الفريق القيادي في المنظمة ليساهموا ويشاركوا بنفس الطريقة، وكانت الحلقات التطبيقية الخاصة بتحديات القيادة قد عقدت في أمكنة بعيدة عن المقرات الرئيسية، كما أنها وفرت بيئة تعليمية متميزة وممتازة لتلقى ردود الأفعال ووضع خطط الأعمال. وكان التركيز على مجال أو مجالين فرديين في أعمال القائد، وبدعم من المدرب الذي تم تعيينه لهذا الغرض، حقق نتائج جيدة، وكذلك كان لإعادة استطلاع آراء العاملين بعد أربعة أشهر لتقييم التقدم والتطور في الأداء مساهمة في نجاح هذا العمل.

وخلال عملنا المبدئي مع الإجراءات الخاصة بدراسة وتقييم ردود الأفعال عن طريق تطبيق أسلوب (٣٦٠) درجة، تعلمنا أيضاً أهمية إجراء الاتصال المستمر. وكان بإمكاننا أن نضاعف من فعاليتنا لو أننا أسسنا رابط اتصال عن طريق الشبكة الداخلية لشركة كالبريز في وقت مبكر يتيح لكل مشارك في هذا التدريب أن يتعامل مع هذا الرابط. فمثل هذا الرابط يمكن أن يكون أداة مؤثرة وعظيمة لمشارك القادة الآخرون قصص نجاحاتهم، ويقدموا نصائح وأفكاراً مساعدة ومفيدة للمشاركين. وفي نهاية التحليل، أحدث الالتزام الشخصي للرئيس التنفيذي والمثال الذي أسسه والقوة التي تركها تغييراً فعلياً في مستوى نجاحنا.

سيرة المؤلفين:

بيل هوكنز: هو مستشار مستقل متخصص في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بدعم أعمال القيادة والقيم التنظيمية وبناء فرق العمل وإدارة الأداء والتغيير التنظيمي. وقبل أن يصبح مستشاراً كان بيل يعمل في أحد فروع شركة جونسون آند جونسون في مجالات المبيعات والتسويق وإدارة المبيعات ومواقع وظيفية أخرى ذات صلة بالمنتج. بعد ذلك انضم بيل إلى مجموعة بوسطن صينيتيفك كوربوراشن مديراً للمبيعات والتسويق في فرع ميكروفاسف. وخلال سبع سنوات من عمله نما القطاع وزاد عدد موظفيه من أربعة موظفين إلى أكثر من خمسمائة موظف، ومن ثم طرحت أسهم شركة بوسطن صينيتيفك في أسواق تبادل الأوراق المالية في بورصة نيويورك.

خلال السنوات العشرة الماضية، عمل بيل في مجال النشاطات التدريبية، ونفذ العديد من البرامج والحلقات في عدة شركات كبرى في قارات العالم الخمسة. ومن ضمن شركات الأعمال الكبرى التي قدم خبراته وخدماته لها تشمل، أمريكان إكسبرس وأي

تى أند تى وبيل سوث وبلوم بيرغ وبوسطن صينتييفك، وبدجت، وربنت أكار وكالبيرز وديرك تى فى ويردرز أند إنكور بوراشن وكريم وجونسون أند جونسون وكوداك ولوثران برثورهود وموتورلا ونورتل وبى إن سى بانك وريثون وصن ميكروسيستم وتيليست ويونين سبيسييفك وريال رود وقال فولن وويرهوسر. فمن خلال هذا التنوع الكبير فى مجالات الاستشارات والخبرات الإدارية والتدريب أصبح لدى بيل ثقافة وخلفية واسعة ورؤية واضحة لعالم وظروف أسواق العمل الحقيقية.

وبعيداً عن أعماله مع الشركات العملاقة عمل بيل متطوعاً وقدم خدماته للصليب الأحمر الدولى وكذلك نيويورك أسوسيشيان فور نيو أمريكان ويونيتد سيربرال بالسى أسوسيشن و ذا غيرز سكوت أف أمريكا. يحمل السيد بيل شهادة البكالوريوس من جامعة دريك وشهادة ماجستير فى إدارة الأعمال من جامعة إنديانا، وهو عضو فى الشبكة التعليمية، وهى جمعية مدرجة فى القائمة المشهورة التى يطلق عليها (هو إز هو) فى الأعمال الدولية. كما شارك فى تأليف كتاب منظمة المستقبل الصادر عن مجموعة بيتر دروكر فونداشن.

توم بيتى: هو رئيس قسم الموارد البشرية فى نظام المتقاعدين الحكومى فى ولاية كاليفورنيا (كالبيرز). وبصفته المرجع الاستشارى فى مجال قضايا الموارد البشرية، كان مسؤولاً بشكل أساسى عن تنفيذ خطط وإستراتيجيات الموارد البشرية لدعم ومساندة الخطة الإستراتيجية لـ (كالبيرز). وبالإضافة إلى إدارته لأهم وظائف الموارد البشرية، خصص معظم وقته وبذل جهداً خاصاً خلال السنتين الماضيتين لإنشاء وتطوير برامج متخصصة وإبداعية لتوظيف واستقطاب العاملين الذين يتمتعون بقدرات وكفاءات عالية والمحافظة عليهم.

الفصل التاسع والعشرون

المعوقات الرئيسية الثلاثة في العلاقات التدريبية

ديفيد نوير:

فى أحد اللقاءات المهنية المتخصصة الحديثة لمجموعة من المستشاريين نوى الخبرة الطويلة، سأل رئيس الجلسة الحضور ليصفوا له نوع وطبيعة العمل الذى يؤبونه فى الوقت الحاضر وكانت الإجابات مفاجئة ومقلقة فى نفس الوقت، فالمفاجأة بالنسبة لى أن جميع الحضور من الاستشاريين أفادوا بأنهم يؤدون بعضاً من أنواع التدريب الخاص بالمديرين والرؤساء التنفيذيين. والجانب المحزن والمقلق فى إجاباتهم مصدره أن معظم زملائى، ورغم أنهم يعتبرون استشاريين متميزين فى مجالات تخصصاتهم، إلا إنهم لم يتلقوا أى نوع من التدريب أو التوجيه أو الاستعداد والقابلية فى أى نوع متخصص من أنواع العلاقات والنشاطات الضرورية للقيام بالتدريب بشكل فعال.

ورغم تخفيض وتقليص المستويات التنظيمية والتوسع فى نطاق الإشراف، إلا أن الدور التدريبى والإرشادى والتعليمى الذى كان يؤدى سابقاً من قبل المديرين قد تم إهماله. فأصبح موضوع التدريب الاستشارى من المواضيع الهامة والساخنة فى عالم الأعمال، إلا أنه لسوء الحظ لا يحقق الكثير من المنظمات وشركات الأعمال أعلى المكاسب والعوائد من التدريب مقابل ما ينفقونه من أموال عليها. كما أن المديرين يحدثون فى بعض الحالات أذى وضرراً للمنظمة التى تتلقى منهم التدريب أكثر مما يقدمون لها من منفعة. هذا الفصل يناقش الأسباب الثلاثة الأكثر شيوعاً التى تعوق من أداء التدريب. وأنا أطلق عليها المعوقات الثلاثة الكبرى. سوف أتناول كل عامل / معوق من هذه العوامل بشكل متسلسل حسب وجهة نظر كل من المدرب والزيون (المدير / المتدرب)، وكذلك من وجهة النظر الفلسفية الأساسية المتعلقة بطبيعة النشاطات والعلاقات التدريبية نفسها.

العامل الأول - الغموض والتواطؤ ونقص الرؤية والوضوح فى تحديد الزيون،

فيما يلى قراءة مركزة لحوار دار بينى وبين رئيس تنفيذى ومسؤول آخر يتولى منصب نائب الرئيس لشؤون الموارد البشرية:

قال لى نائب الرئيس لشؤون الموارد البشرية -سمعنا الكثير من الأشياء الإيجابية والجيدة عن الأعمال التدريبية التى تقومون بها، ولدينا نائب للمدير العام نعتقد أنه بحاجة إلى تدريب وتغيير وبإمكانك القيام بذلك.

ثم أضاف الرئيس التنفيذى إلى ذلك قائلاً:

من الناحية الفنية، هو إدارى جيد، ولكن ليس لديه المهارات الضرورية لإدارة الآخرين.

فطرحت سؤالاً عليهم قائلاً:

"ماذا تريدون منى أن أفعل؟".

فأجاب نائب الرئيس التنفيذى قائلاً:

"أنت تعلم، أصلح من شأنه، ساعده على التغيير؛ لأنه يواجه معضلة".

"فنحن ليس لدينا وقت لإضاعته، كم من الوقت تحتاج لتحقيق لنا نتائج ملموسة بهذا الخصوص؟ بعد أن طرح الرئيس التنفيذى هذا السؤال نظر إلى ساعته، ثم إلى التقويم ليتعرف على مواعيد الاجتماعات لديه.

وبينما أنا متحفظ فى الإجابة عن سؤاله، قال نائب الرئيس التنفيذى وبشكل متسرع: "لدينا ميزانية مخصصة لتغطية المصاريف المرتبطة بمثل هذه الأمور. فالتكلفة الخاصة بهذا العمل لن تكون واضحة أو بادية للعيان بالنسبة للرئيس التنفيذى، ولذلك فإن مصاريفك لن تكون سبباً يبنى عليه الرئيس التنفيذى رفضه للتدريب". قال هذا الحديث وهو يبتسم ويفمز بعينه تجاه الرئيس التنفيذى. ثم طرح الرئيس التنفيذى السؤال التالى "كيف يمكن أن تنفذ لنا هذه الصفقة؟".

وقد أوشكت أن انسحب من الاجتماع بسبب نظرتهم السلبية للعمل التدريبى. فموقفهما لم يكن متطابقاً أو منسجماً مع قيمي أو مع الأسلوب الذى ينبغى أن يعمل بمقتضاه المدرب، ولا ما يمكن أن يحققه التدريب من نجاح للمنظمة على المدى البعيد. وفيما يلى بعض الدروس العملية التى يمكن الاستفادة منها من هذا الحوار:

من وجهة نظر المستشار: اعمل علاقة تعاقدية وحواراً مع الطرف الذى سوف يتلقى التدريب شخصياً، وليس مع رئيسه أو رئيسها، أو مع متخصصين فى الموارد البشرية أو

مع لجان إدارية أو مع أى طرف ثالث آخر. فمن هو الطرف الذى سيستفيد من التدريب فى المثال السابق؟ إنه من المؤكد لن يكون الشخص الذى ينبغى أن يوجه له النشاط التدريبى كما دار فى الحوار. فالشخص الحقيقى الذى يحتاج إلى تدريب هو الرئيس التنفيذى الذى دار جزء من الحوار معه، حيث اكتشفت بعد إجراء مزيد من النقاش أنه لم يخبر الشخص الآخر (النائب للموارد البشرية) أنه واقع فى مشكلة وأنه بحاجة إلى تدريب. كما اكتشفت أيضاً أن نائب رئيس الموارد البشرية قد قرر سلفاً أن هذا الشخص فى النهاية سوف تنتهى خدماته، وكان أيضاً راغباً بشكل أكبر أن يوثق فى ملف الأداء أن الأمر يعود إلى عوامل مرتبطة بالكد والجدّ فى العمل، حيث عملت المنظمة ما فى وسعها من أجل الحفاظ والإبقاء على هذا الموظف.

من وجهة نظر الزبون (المتدرب): تعرف وابتحث عن السبب الذى جعل المنظمة تبحث عن مدرب لك، وإذا اخترت أن تتلقى التدريب، قرر أنت بإصرار أن تكون الزبون الفعلى الذى يتلقى التدريب وليس الرئيس. وأنا مندهش وفى حالة استغراب مستمرة من أعمال الرؤساء التنفيذيين المحللين والأذكىاء الذين يتقبلون بكل بساطة المقترحات المقدمة لهم التى ترى أنهم بحاجة إلى مدرب، ثم يقبلون بكل سلبية المدرب الذى تقدمه لهم الشركة. إن ما ينبغى عمله من وجهة نظرى هو أن يجرى الرئيس التنفيذى البحث والاستقصاء والتعرف على الحاجة الفعلية للتدريب. فلماذا يعتقدون أنك بحاجة إلى تدريب؟ ما هى الجوانب التى تحتاج إلى تغيير، وماهى الاحتياجات التى تبحث عنها أنت من خلال التدريب؟ فهل هناك رسالة لا يستطيع أو لن يستطيع رئيسك إيصالها لك؟ فإذا اخترت أن تعمل وتتعامل مع المدرب، كن محدداً وصارماً فى موقفك تجاه المدرب الذى سيتعامل معك. وإذا كان بالإمكان، اختر أنت بنفسك مدربك الخاص، وإذا لم تستطع تحقيق ذلك، حاول على الأقل الحصول على القوة التى تؤهلك فى استخدام حق الاعتراض. سوف تجعل التدريب أكثر مهنية واحترافاً إذا دفعت تكاليفه من ميزانيتك الخاصة. فإذا كان هناك تكلفة مرتبطة بالمنظمة، حدد وتعرف على هذه التكلفة. ولا بد أيضاً أن تصر وتؤكد على ما يعرف باختصاراً بـ (الثرى سيز) وهى تمثل الحروف الثلاثة الأولى من ثلاثة مصطلحات وهى الوضوح والسرية والتحكم. فأمّا مصطلح الوضوح فى هذا السياق فهو يعنى أنك أنت الطرف المستهدف فى النشاط التدريبى وليس المنظمة. والعامل الآخر السرية يعنى أن تقتصر المعلومات المتعلقة بالتدريب عليك أنت وحدك، وألا يقدم المدرب تقارير لرئيسك أو لأطراف آخرين لا تعرفهم عن التطور الذى ستحققه خلال التدريب.

وأخيراً عامل السيطرة والتحكم، وهو يعنى أن تكون أنت دون غيرك مسؤولاً عن إجراءات التدريب، وأنت الشخص الوحيد المؤهل الذى يقرر ما إذا كان التدريب مفيداً ومساعداً لك.

من وجهة النظر الفلسفية: إن الغموض والتلاعب والتواطؤ الذى يحيط بمعرفة هوية وتكوين الشخص الذى سيتلقى التدريب وكذلك الهدف منه يخلق سبباً رئيسياً لفشل العمل التدريبي. فإذا كان الرئيس أو النظام هو المستهدف فى العملية التدريبية، فإن المستشارين يجب عليهم ألا يقوموا بعمل تدريبي، وإنما يساعدون فى عمليات تقييم الأداء وتسهيل وتيسير عمليات الاتصال وتحديد المهام والمسؤوليات بين الإدارات والعاملين أو أنهم يقومون بتحديد الأهداف. وكل هذه الأعمال تعتبر جهوداً استشارية قانونية ومشروعة ولكنها لا تعتبر نشاطاً تدريبياً. فالاستشاريون الذين يخبرون المدرب بأنه الزبون المستهدف فى النشاط التدريبي، وهم فى الواقع الفعلى يقومون بخدمة احتياجات وتوجه الرئيس، بسلوكهم هذا لا يؤدون أعمالاً تعتبر لا أخلاقية فحسب، بل يعدون ويمهدون لفشلهم كمدرسين.

العامل الثانى - حلول تبحث عن مشكلات، المدربون المفتونون بتقديم النموذج أو الطريقة الوحيدة للحل،

سألنى ذات مرة صديق لى مشهور ومعروف بوصفه عالماً فى السلوك الإنسانى طالباً نصيحة ورأياً استشارياً سديداً يتعلق بتدريب الرؤساء. فهو لم يفهم لماذا لم يتمكن من أن يصبح مدرباً تنفيذياً.

فقلت له "أنت الحل الذى يبحث عن مشكلة". فنحن تربطنا علاقة طويلة وأعرفك حق المعرفة. فأسلوبك ونموذج قيادتك متميز. فمنهجك القيادى معروف مما جعلك تحظى باعتراف على المستوى القومى. ثم واصلت حديثى قائلاً له "إن المشكلة تكمن فى النموذج الذى تتبعه لم يتوافق مع النشاطات والعلاقات التدريبية المساعدة المركزة على الزبون. استمر فى إلقاء محاضراتك وأحاديثك العامة وكتابتك وروج لكل أدواتك المعرفية والعلمية. سوف تكون أسعد، احصل على مزيد من النقود، ولا تتسبب فى إحداث الغموض والالتباس لأى من زبائن التدريب".

هذه المحادثة مع صديقى المعروف فى مجال النشر توضح فعالية وتأثير العامل التدريبي الثانى المعوق للأداء. وفيما يلى مزيد من الأفكار والتضمينات.

من وجهة نظر الاستشاري: إن تدريب القادة المديرين والرؤساء التنفيذيين الفعال لابد له أن يتضمن علاقات مساعدة. فالعملية في أى علاقات تدريبية مساعدة تكمن في الاعتناق والحماس والتقمص العاطفى لهذه العلاقة، وأن يتوافر منهج محايد وعدم إصدار أحكام مسبقة على الأشياء، وكذلك يكون هناك اكتشاف وتشخيص متبادل لموضوع التدريب. فالتبنى المطلق لأسلوب تدريبي واحد ومحدد لكل الحالات التدريبية لم يبن على دليل واضح لصلاحيته أو اتباع وتقديم استشارة تركز على الجانب الإجرائى لها سوف تحبط وتقوض من مصداقية وفعالية النشاط التدريبي نفسه. فى الوقت الحاضر لدى ثلاثة متدربين نشطاء، وكل متدرب من هؤلاء المتدربين الثلاث يتبع أساليب وتوجهات مختلفة ومتنوعة عن الآخرين. فكل واحد منهم يتطلب أساليب أداء متميزة وفريدة خاصة به أو بها تناسب احتياجاته. فأحد هؤلاء الأشخاص سيدة منهمكة فى اكتشاف ومعرفة الخيارات والفرص المتاحة أمامها لبناء وتطوير مستقبلها وحياتها الوظيفية. فهى غير متأكدة أنها فى الوظيفة المناسبة أو أنها فى المنظمة المناسبة. وقد استخدمت فى جهودى التدريبية للتعامل مع حالتها أدوات القياس المرتبطة بالجدارة والاستعداد والذكاء، وكذلك الأعمال والنشاطات المرتبطة بتخطيط وتطوير المستقبل الوظيفى للإنسان، وأيضاً اتبعت الأجزاء التى تقيم وتقارن بين المهارات التى لديها وواقع عملها الفعلى. أما الزبون (المتدرب) الثانى فكان يعمل على تطوير مهارات الإلقاء لديه وتأكيد الذات، فكان أسلوبى التدريبى للتعامل مع حالته يتضمن التركيز على ردود الأفعال المكثفة من الآخرين عن أدائه، وكذلك على الجهود المرتبطة بتدريبه على ممارسة تطبيقات عملية مرتبطة بالأداء والإلقاء. أما الزبون الثالث، فقد كان رئيساً تنفيذياً ناجحاً فى منظمته وحصل على منصبه بجدارة، ونحن الآن نبحث عن طرق جديدة مع مجلس الإدارة لنحصل على المزيد من الرؤية والمصداقية عنه. وكل الجهود التى بذلت فى الحالات الثلاثة السابقة كانت تمثل وتعكس قدراً كبيراً من الإصغاء والاستماع إليهم والاكتشاف المتبادل وبناء الثقة معهم. فلو كنت اتبع أسلوب صديقى الاستشارى فى الأداء وقدمت لهم أسلوباً واحداً، وطبقت أسلوبى الوحيد فى التدريب أو النموذج الخاص بى، يمكن أن ينعكس ذلك إيجاباً على شعورى تجاه نفسى، ولكن حاجة العميل (المتدرب) لن يتم التعرف عليها من ثم ساكون قد فشلت.

من وجهة نظر الزبون: كن حذراً من المدربين الذين يزعمون أن لديهم إجراءات وأساليب تدريبية فريدة وصالحة لكل المواقف والحالات أو أن لديهم الحل لمشكلتك.

فالمدرّب الفعّال هو الذي يصغى إليك باهتمام، ولديه الرغبة الكبيرة فى الاستماع إلى آرائك وما تحدده له أنت من مجالات تعتقد بأهميتها لك، وكذلك يصغى لأمالك وطموحاتك وأحلامك وإلهاماتك أكثر من كونه معتمداً على النماذج والإجراءات التدريبية الخاصة به. وكن حذراً أيضاً من المدرّبين الذين يستخدمون الأساليب والنماذج التدريبية الرياضية أو الأساليب المستعارة. إن التدريب الرياضى يعتبر نوعاً مختلفاً كلياً عن تدريب الرؤساء التنفيذيين فى منظمات الأعمال. فالتدريب الرياضى يعتمد كلياً على ما يقدمه المدرّبون من خبرات، فهم على علم باللعبة الرياضية ويعرفون المهارات الرياضية الضرورية لزيادة فعالية اللاعب فى هذه اللعبة، فى حين أن التدريب فى أعمال المنظمات لا يعتمد على خبرات المدرّبين، فهو يعتمد على ما تتضمنه إجراءات الأداء من مهارات وخبرات. فالمدرّبون لا يعرفون المنتج أو الخدمة التى تقدمها. فأنت استعنت بهم لكى يقدموا لك المساعدة لتنمو وتتطور. فأنت الطرف الذى يحدد لهم معنى النمو ومعنى التطور. فالمدرّبون الرياضيون يعتبرون جزءاً من المنظومة الرياضية، فهدفهم الأساسى هو الكسب والفوز فى المباريات التى يخوضونها، فمرتباتهم تدفع من قبل الأندية والأجهزة الرياضية ويتم فصلهم إذا لم يحققوا الانتصارات المطلوبة منهم. أما المدرّبون فى منظمات الأعمال، فهم خارج أنظمتها، فأنت الطرف الذى طلبت منهم الاستشارة أو التدريب من أجل أن يقدموا لك المساعدة لكى تقرر ماذا يعنى الكسب أو النصر لك.

من وجهة النظر الفلسفية: إن نوع المساعدة يحدد من قبل الطرف الذى يتلقاها، وليس من قبل الشخص الذى يقدمها. فالتدريب الحقيقى يمثل علاقات ونشاطات مساعدة، مثله مثل أى علاقات مساعدة أخرى، تتطلب التركيز والانفتاح وتبادل الآراء مع الفرد بصفته الطرف الوحيد الذى يحتاج إلى التدريب. فالاعتماد على الأساليب التى يعتقد أنها خارقة وقادرة على حل كل المشكلات دون أساس وإثبات علمى وعملى تؤكّد وتدعم فرضيات المدرّب يؤدى إلى تدمير مصداقية وفعالية التدريب.

العامل الثالث - تكوين علاقات تدريبية معتمدة بعضها على البعض الآخر؛

إن الهدف من جميع الأنشطة التدريبية الفعّالة الموجهة للرؤساء التنفيذيين يجب أن يكون لتقوية المدرّبين ثم الانسحاب أو الابتعاد عن هذا النشاط. فالهدف ينبغى ألا يكون كما وضع وحدد من قبل مستشار أمين ولكنه فاقد المعنى والهدف الصحيح وهو إقامة علاقة طويلة مع المدرّب وتحقيق دخل ثابت للمدرّب.

وفيما يلي بعض الأفكار والدروس للمستشارين وللزبائن (المتدربين) تتعلق بالعائق الثالث:

من وجهة نظر الاستشاري: إن جوهر ومحتوى التدريب الفعال يكمن في إيجاد زبون معتمد على نفسه، ومن ثم ينسحب المدرب من العملية التدريبية. وهذا بخلاف النموذج في التدريب الرياضي الذي يتطلب أن يكون المدرب حاضراً دائماً مع اللاعب. فالمدربون التنفيذيون يجب أن يكونوا على وعى تام رافضين التوجه السائد الذي يغرى بإقامة علاقة معتمدة بعضها على بعض مع المتدربين. فالاعتمادية بهذا الصدد تمنع وتعوق من الدور التدريبي، كما أنها تقلل أو تلغى بشكل تام دور المتدرب والمدرب على حد سواء، وتجعل إجراءات التدريب وأعماله أموراً عديمة القيمة. فالمدرب يجب عليه ألا يبقى علاقات مساعدة مع المتدرب لغرض تحقيق مزايا وعوائد مالية.

من وجهة نظر متلقى التدريب: على المتدرب أن ينسق مع المدرب ويتشاور ليتأكد أنهما على اتفاق تام بخصوص المدة التي ستستغرقها الفترة التدريبية وموعد انتهائها وعن الكيفية التي سينفذ بها البرنامج التدريبي. قاوم الإغراءات التي يعرضها المدرب من أجل تمديد فترة التدريب أو بناء علاقات تدريبية ترى عدم أهميتها، فالأمر يعتبر هاماً وشرفاً لك أن تؤدي هذا العمل بنفسك. فالتدريب يكون فعالاً بشكل أكبر عندما يقدم في الوقت المناسب وعندما تكون أهدافه أيضاً محددة سلفاً. فعليك أن تضع هذه الأهداف ونطاقاتها وحدودها في وقت مبكر، وليكن ذلك في مرحلة الإعداد والتحضير للتدريب، ومن ثم الالتزام بهذه الأهداف. إنه من غير المفيد سواء لك أو للمدرب الذي تتعامل معه أن تقيما علاقات طويلة الأجل تتسم بالاعتماد المتبادل بينكما. فإذا حاول المدرب تجاوز الفترة المقررة له في البقاء والاستمرار في التدريب، اطلب منه أن يرحل ويغادر المنظمة في الحال.

من وجهة النظر الفلسفية: تعتبر إجراءات التدريب عملاً مؤقتاً وإجراءات زائلة، ولذلك فإنه من الضروري والجوهري أن يتضمن العقد المبدئي مع المدرب بنوداً تتعلق بكيفية إنهاء العلاقة التدريبية معه. إن زملائي المدربين الذين يخبرونني بالتمديد والاستمرار في علاقاتهم التدريبية والتزامهم مع زبون واحد لسنوات عديدة يجعلونني أتساءل مشككاً في مدى مصداقيتهم وفعاليتهم في أداء أعمالهم. فهم قد أوجدوا أو في طريقهم أن يوجدوا

علاقات تدريبية متبادلة غير سليمة. إن الأسلوب الصحيح في أداء التدريب هو أن تنسحب من العمل التدريبي بعد انتهائه، ثم تعود بعد فترة معينة لتفحص وتتأكد من التطور الذي تم إنجازه، ولكن الهدف الحقيقي دائماً هو تقوية الزبون وإيداع القوة فيه وتأهيله لكي يقوم بالعمل بنفسه وإنهاء العلاقة معه. إن المدرب والزوار الأقارب يشتركون في شيء واحد، فهم مثل الأسماك الميتة، روائحها تبدأ بالظهور عندما تبقى مدة أطول. إن التدريب الخارجي يمكن أن يشكل أداة تطويرية فعالة، ويمكن في الوقت نفسه أن يكون مجالاً للاحتيال وأن تكون إجراءاته ضحلة وتتسم بالتلاعب، الأمر الذي سيؤدي إلى إحداث ضرر كبير للغاية لكل من المدرب وللزبون على حد سواء. أتمنى من المدربين الذين يسعون إلى التأكد من فعاليتهم، ومن الزبائن الذين يرغبون في أن يكونوا عملاً يتسمون بالحكمة ورجاحة العقل في خبرات ومجالات التدريب أن يستفيدوا من هذا الفصل وأن يضعوا خطاً مسبقاً لكي يتجنبوا العوامل الثلاثة الكبيرة التي تعوق ويشكل كبير العمل التدريبي.

سيرة المؤلف:

ليفيد نويز: هو مؤلف وباحث ومستشار. كتب ستة كتب والعديد من المقالات الأكاديمية المشهورة في مجال تطبيق الروح الإنسانية في القيادة. وهو يرأس منظمته الاستشارية الخاصة في مدينة غرينز بورو في ولاية شمال كارولينا. تتضمن أعماله التطبيقية تدريب الرؤساء والمدربين التنفيذيين، وتطوير فرق العمل، التعامل ومعالجة الجوانب الإنسانية أثناء اندماج الشركات ومنظمات الأعمال فيما بينها، وكذلك التخطيط الإستراتيجي. والتهديد الرئيسي الذي يحاول معالجته من خلال أدائه لعمله يكمن في مساعدة المنظمات والأفراد في تجنب إيقاع الضرر والتثبيط من الروح المعنوية للعاملين. تم اختياره وتكريمه للحصول على منصب تشريفي لـ (مركز القيادة الإبداعية) كنوع من التقدير والاحترام له. كان يتولى سابقاً منصب نائب الرئيس العام لشؤون التدريب والتعليم مع منحه صلاحيات واسعة (بولية) في شئون العمليات وحقوق وصلاحيات التدريب والنشاطات التعليمية.

الجزء الخامس

توسيع مجال النطاق الوظيفي

يتناول المؤلفون في هذا الجزء مواضيع خارج النشاط التدريبي، تشمل مواقف وحالات في الحياة العملية وقضايا وظيفية معاصرة تتعلق بالمشكلات الصعبة. إن التحدي الذي يواجه التدريب هو كيف يمكن أن يساعد في التعامل مع مثل هذه المواقف والقضايا وماذا يمكن له أن يضيف إليها.

إن عدداً من الخبراء والعلماء مثل جيرمي سالونز ومايا هوغان وكارلوس مارين وألاستير روبنسون بذلوا مجهودات فريدة وتعاملوا مع قيادات على المستوى العالمي، ثم قدموا مجموعة من الخبرات والأفكار القيمة التي يمكن أن تستخدم وتوظف لتطوير وتحسين أداء الأفراد في المجالات التي حددت سابقاً وذلك في سياق ونطاق تدريبي. فالسيد روبنسون فالمر طرح دراسة ذات صلة بحالة عملية واقعية توضح المشكلات الصعبة في مثل هذه الأعمال وتقدم (الحالة) أداة مساعدة لمناقشة فعالية وديناميكية الأسلوب التدريبي. كما أن روزوفيلت توماس جونيور ناقش الحاجة إلى تدريب جميع العاملين عن طريق جميع العاملين، كما تطرق إلى العوامل المهمة التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تطبيق وتنفيذ ذلك. أما السيدة ناسي إدلر فقد اهتمت بالنساء الرائدات على المستوى العالمي، وأوضحت كيف يمكن طرح ومناقشة القضايا التي تتعلق بتطوير مستقبلهن الوظيفي من خلال التدريب.

وأخيراً تناول كل من مارشال غولد سميث وأين وسومر فايل وكاثي غرين بيرغ العاملين الجدد الأحرار، وأوضحوا أن تفهم واستيعاب قيمهم يمكن أن يساعد في تكوين النمو التدريبي للقائد.

الفصل الثلاثون عندما تكون قائداً إدارياً عالمياً مؤثراً

جيرمي سالونز، مايا هوغان، كارلوس مارين، وألاستير روبنسون:

هل القادة الدوليون يولدون قادة؟ أم إنهم اكتسبوا القيادة من الحياة؟ هل قرارات وكفاءات القادة العاملين فطرية؟ أم إنها مجموعة من المهارات والقدرات يمكن تعلمها وصقلها وتطويرها أثناء حياة الإنسان. يمكن القول من الناحية "الطبيعية" أو الفطرية إن هناك ميولاً واعتقادات قوية أن الأمر مرتبط بمجموعة من العوامل مودعة وموجودة أصلاً في الجينات والصفات الوراثية للشخص، وإنه أمر مقدر ومحتوم ومحدد سلفاً للشخص قبل ولادته لكي يكون قائداً. فبعض الناس يولدون قادة، والبعض الآخر ليسوا كذلك. وهناك أفراد يؤمنون بعوامل التنشئة والتربية ويعتقدون وبشكل متساوٍ مع زملائهم الذين يؤمنون بتأثير العامل الفطري في القيادة، أن الشخص لكي يكون قائداً فهو بحاجة إلى العناية والدعم الأسري، وكذلك بحاجة إلى بيئة تتوافر فيها ظروف حياة معيشية وصحية آمنة، وأيضاً بحاجة إلى تعليم واسع وشامل ودقيق. وفيما يلي ما قاله بعض القادة المشهورين في هذا الموضوع:

"كنت أعتقد في السابق أن القيادة تعنى العضلات، ولكنها في الواقع تعنى الاندماج مع الآخرين والتعامل معهم كأنك واحد منهم" (أنديرا غاندي).
"لكي تقود الناس، سر خلفهم" (لا وسو).

"في عقول الأشخاص المبتدئين، يوجد الكثير من الاحتمالات والإمكانات، وفي عقول الخبراء لا يوجد شيء من ذلك" (زين ماستر سوزوكي روشي).

الفطرة والصفات الوراثية مقابل التربية والتعليم والتنشئة:

رغم أنه لا يوجد إجابة واضحة ومحددة تجيب عما إذا كان القائد يولد بصفات وراثية قيادية، أو أنه يكتسب هذه الصفات من خلال بيئته ومحيطه الاجتماعي، إلا أن معظم الناس يتفقون أنه لن يكون هناك تأثير كبير للتربية والتنشئة والتعلم في الشخص لكي يصبح قائداً عالمياً إذا لم تتوافر له/لها الرغبة الفعلية والالتزام المعنوي والمهارة والقدرة

والكفاءة لكي يكون قائداً. وفي نفس الوقت لا يمكن أن يكون هناك قائد فعال ومؤثر استمد مؤهلاته وقدراته من الخواص الوراثية لكي يصبح قائداً عالمياً مؤثراً بدون أن يحظى بتعليم قوى وتربية صحيحة. وحتى القائد الروحي دالاي لاما القائد الديني لشعب التبت في الصين مرّ خلال طفولته ونضجه بمرحلة إعداد مكثفة وطويلة تتعلق بدوره الكبير كقائد ديني لشعب التبت. ولكن مرحلة الإعداد هذه لم تتوقف عندما بلغ الدالاي لاما مرحلة سن النضج بل كانت في بعض الحالات مجرد بداية.

إن على القادة العالميين البارزين الذين يهدفون إلى إحداث تغيير وتأثير في سلوك الأفراد أن يستمروا ويواصلوا تعليمهم الرسمي من أجل معارفهم النظرية والفنية في مجالات وحقوق مختلفة في التعليم العالي، لكن عليهم أيضاً أن يعيشوا الواقع كما هو بصفتهم قادة عالميين بحيث يكون ذلك من خلال التجارب العملية وخصوصاً السفر والترحال بين الدول والعيش والعمل والاختلاط مع الثقافات في الدول الأخرى التي لا يعرفونها.

التعلم من خلال التجربة والتطبيق؛

يمكن في حالات كثيرة تشبيه عملية الإعداد والتحضير لتكوين قائد عالمي بشخص من أصل إنجليزي ولغته الأصلية هي اللغة الإنجليزية يحاول أن يتعلم إحدى اللغات الصعبة في العالم مثل اللغة العربية أو الصينية أو اللغة الفنلندية. فالقائد عليه أن يبني قاعدة صلبة وقوية من القواعد والمفردات والكلمات وتراكيب الجمل في القاعة الدراسية، ولكن في الوقت نفسه هذا العمل لا يغني عن الاندماج بشكل كامل والتخاطب مع أفراد المجتمع الذي يسعى لتعلم لغته.

إن سبب عدم نجاح لغة الإسبيرانتو وهي لغة دولية مبتكرة بُنيت على أساس من الكلمات المشتركة في اللغات الأوروبية، تم ابتكارها من قبل الدكتور لود وبيغ زامينهوف في بولندا قبل مائة عام، سبب عدم نجاح هذه التجربة يعود إلى أنه لم يكن هناك جماعة فعلية تتحدث هذه اللغة في الأساس، ولا تتوافر بيئة في الواقع العملي من أجل إجراء التدريب والتطبيق على هذه اللغة فيها. وانتهى هذا العمل أو الأمل الطموح بأن أصبح تمريناً ذهنياً وعقلياً خالصاً مثبتاً أن اللغة والنظرية لن تكون فاعلة ومؤثرة بدون تطبيق في بيئة مهينة لها. فالمهارات مثل الطلاقة والفصاحة لن تنمو وتتطور في بيئة راكدة. وكما أن

اللغة تصدأ بدون استعمال مستمر، فإن مهارات القيادة الدولية يمكن أن يحدث لها نفس المصير. وهذا الأمر يشكل تحدياً خاصاً للقادة العاملين المؤثرين الذين اختاروا منهجهم القيادي في إدارة أعمالهم.

كم عدد القادة العاملين الذين يجدون الوقت الكافي من أوقات أعمالهم المزدحمة بالعمل والسفر ليخصصوه لمعرفة وتحديد قضايا تتعلق بالأسئلة التالية: ماذا يعني أن تصبح قائداً عالمياً؟ وبشكل أدق وأخص ما هي بالتحديد العناصر التي تكون القدرات والإمكانات والفعالية والنجاح؟

يوجد تشابه قوى بين اللغة الأجنبية والقيادة العالمية من حيث التفاصيل. فيمكن لرجل الأعمال أن يقضى أسبوعى عمل أو إجازة في بلد محدد وتكون هذه الأسابيع كافية ليستفيد ويصقل لغته- وتكون النتائج سهلة بحيث يمكن قياسها وتقدير كمياتها: كأن يكون قادراً على تسويق حجم كبير من المبيعات، أو أن يعقد لقاء عمل لمدة ثلاث ساعات بهذا الخصوص أو أنه لا يستطيع أن يعمل ذلك. وبالمقابل، فإن شحذ وصقل مهارات القيادة العالمية أمر أكثر صعوبة: لأن المهارات المطلوبة لهذه المهنة لها علاقة بالكفاءة والفعالية وهي عناصر يصعب قياسها.

ومن خلال محادثات ومناقشات رسمية وغير رسمية مع رجال أعمال من جميع أقطار العالم، توصلنا إلى خمس صفات سلوكية هامة للقادة ورجال الأعمال الدوليين. وهذه الصفات الخمسة هي: الثقة والاعتمادية، الاهتمام والرعاية والاحترام، التوازن بين الفعل أو العمل والوجود أو الكينونة، والقائد المتوازن عاطفياً، والوعي الذاتى للثقافة.

الثقة والاعتمادية:

ينظر إلى القادة باعتبارهم أفراداً يمكن الاعتماد عليهم وأمناء ويلتزمون بوعودهم وينفذون عهودهم. فسلوكهم يتسم بالكمال وحسن الخلق. ففي كثير من دول العالم يعتبر دفع مبلغ من المال رشوة للموظفين الحكوميين من أجل الموافقة على مشروع معين جزءاً من أداء الصفة العامة للمشروع محل البحث، أما القادة الدوليون الحقيقيون فهم الأشخاص الذين يغضون الطرف عن مثل هذه الممارسات بأكملها ويمتنعون من إبرام صفقة تتطلب منهم أن يقدموا تنازلاً يؤثر ويسىء لسمعة واستقامة شركاتهم. ومن خلال سلوكهم هذا فهم يحظون بمستويات عالية من التقدير والاحترام.

الاهتمام والرعاية والاحترام:

إن القادة الدوليين يقدمون نموذجاً راقياً وسامياً للكرامة والوقار والسمو والاحترام والإجلال والاستقلال لجميع الناس ولأنفسهم. فهم يبدون رغبتهم الشديدة للتعلم من ثقافة الآخرين ولديهم القدرة على التعاطف الثقافي مع نمط حياة الآخرين من خلال رؤيتهم للصورة من وجهات نظر متعددة ومختلفة بما في ذلك الثقافة التي ينتمي إليها القادة أنفسهم. كما أن هؤلاء القادة يبدون رغبتهم في التعلم والاتصال والتخاطب باستخدام مفردات اللغة المحلية.

إن كثيراً من الأمثلة السلبية للقادة الدوليين تظهر بوضوح في المديرين الذين يعتبرون مهامهم الدولية مسائل عابرة أو مؤقتة. فهم يرون أنه إذا كانت مهامهم مؤقتة، فلماذا يكلفون أنفسهم ويوقعونها في مشكلات من خلال التعامل والتخاطب باللغة المحلية والتعرف بشكل أوسع على هذه الثقافة. ولسوء الحظ، فإن هؤلاء القادة لا ينظرون إلى التعلم وكسب المعرفة على أنها استثمار في مهاراتهم القيادية.

التوازن بين "الفعل أو العمل" و"الوجود أو الكينونة":

يجب أن يكون لدى القائد الدولي حساسية بالغة ومهارات عالية في إدارة المواقف والحالات والقيم والتوقعات المرتبطة بقضايا الأداء ونتائجه لتكون في النطاق أو السياق الثقافي للأطراف الذين يديرهم. فعلى سبيل المثال، في ثقافة أمريكا اللاتينية وثقافة دول الشرق الأوسط هناك توجه وتركيز على "الكينونة" أكثر من التركيز على الأداء والفعل. فعند اتخاذ قرار معين في مجالات التوظيف أو الشراء تعطى صفات الشخص الذاتية ومن يكون هذا الشخص ومرجعياته أهمية أكثر مما تعطى للقدرات والإمكانات الفنية التي يمتلكها ويتصف بها.

فعلى القادة الدوليين أن يعملوا بشكل فعال لكي ينجزوا أهداف المنظمة مع الأخذ في الاعتبار، الموازنة والموازنة بين القدرات والكينونة. إن الثقة التي يودعها ويلهمها القائد للآخرين تمنحه الفرصة ليحدد مستوى الأداء مع كل المتغيرات والعناصر التي يتعامل معها وهي "الكينونة" (جودة الحياة) والأداء والعمل (نجاح العمل).

القائد المتوازن عاطفياً:

إن الوعي العاطفي والمرونة والإصرار والمثابرة عوامل وصفات هامة في القائد الدولي. وتكون هذه العوامل ذات أهمية بالغة خصوصاً عندما يكون القادة في مواقف صعبة أو ظروف تتسم بالضغط بحيث يكون القادة في هذه الحالة لديهم الوعي التام بمصدر شعورهم وعواطفهم. فالقادة الدوليون لديهم القدرة على الإحساس والشعور والفهم والاستجابة الفعلية للمواقف المشحونة عاطفياً ويمكن أن يشهدوا أو أن ينظروا، ويشاهدوا أنفسهم من على المسرح الثقافي للآخرين، ثم يطرحون ويقدمون حلولهم واستجاباتهم وأجوبتهم من وجهة النظر هذه ويمنحونها الأولوية.

الوعي الذاتي للثقافة:

إن القادة الدوليين يثبتون من خلال سلوكياتهم أن لديهم القدرة على التصرف ثم التعلم من الأهداف والتوقعات السلوكية المختلفة التي يتطلب إنجازها أدواراً ومسؤوليات مختلفة من كل من ثقافتهم الخاصة بهم ومن المحتوى والنطاق الثقافي الذي يديرون أعمالهم فيه. فعليهم أن يتعلموا كيف يتصرفون ويتعاملون بشكل فعال مع المواقف والقيم والتوقعات والأهداف المختلفة التي تقتزن وترتبط بالعناصر والعوامل الثقافية المحلية مثل السلطة والقوة والمنافسة والوقت والمسافة (التقارب في المسافة الجسدية بين الأفراد أثناء الحديث) والفردية والخصوصية والأداء والرسمية والبناء الثقافي. فمثل هذه المعلومات تزودهم بالمعرفة الضرورية اللازمة لتأسيس علاقات فعالة بنجاح مع الأفراد المتنوعين الثقافات والتوجهات الذين يتعاملون معهم.

ولتطوير أعمال القادة الدوليين، أجريت دراسة حديثة على أكثر من مائتين من المديرين الموهوبين البارزين الذين يعملون في المنظمات الدولية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج ومتطلبات مشابهة لما تم ذكره كمتطلبات ضرورية حتى يدرج القائد مع مجموعة القادة العالميين البارزين سواء كان هؤلاء القادة يعملون في مجال الأعمال التجارية الخاصة أو في مجال الأعمال الحكومية أو أية مجالات أخرى.

تحديد معنى القائد الدولي،

عُمل بحث بعنوان "الأدوار والمهام المتطورة للقيادة التنفيذية العليا"، نُفذ من قبل أندرسون للاستشارات بمساعدة شركة كيلتي غولد سميث، وتوصل هذا البحث إلى أربعة عشر معياراً للمهارات الهامة والضرورية للقادة الدوليين، وهذه المعايير موضحة فيما يلي. فبناءً على خبرات أكثر من مائة وعشرين قائداً حول العالم، فإن العناوين الشاملة التالية توضح ثمانية قدرات هامة ورئيسية على القادة الدوليين أن يتصفوا بها.

الشكل رقم (٣٠ - ١) القيادة النولية: الجيل القادم

- ١- فكر على المستوى العالمي.
- ٢- توقع وخطط للهدف.
- ٣- كون رؤية حادة وثاقبة.
- ٤- طور وفعل واهتم بالناس.
- ٥- قدر واهتم بالتنوع الثقافي.
- ٦- اعمل على بناء فرق العمل والشركاء.
- ٧- تبني عملية التغيير.
- ٨- اهتم بالتقنية بذكاء وبراعة.
- ٩- اعمل على تشجيع التغيير البناء.
- ١٠- تأكد من رضا الزبائن.
- ١١- اعمل على إنجاز وتحقيق الميزة التنافسية.
- ١٢- أثبت وبرهن من خلال سلوكك التفوق الشخصي.
- ١٣- شارك الآخرين في أعمال ومهام القيادة.
- ١٤- عايش القيم السائدة في المجتمع الذي تعمل به.*

عندما تكون فكرة أو رؤية عما يمكن أن يكون عليه رجل الأعمال الحالي حتى يصبح قائداً عالمياً حقيقياً في المستقبل، فإن ذلك سيوسع ويزيد من إدراكنا لهذا الموضوع ويجعلنا نلقى نظرة سريعة على ما يمكن أن يكون عليه القائد الدولي.

* المصدر: مشروع البحث المستقبلي للقائد الدولي. ١٩٩٩ أندرسون أند كيلتي للاستشارات، وغولد سميث أند كومبني.

إن بعض الناس يرون أن القائد العالمى يجب أن يكون لديه سلطة معينة تمكنه وتؤهله لأداء عمله. مثال على ذلك منصب الأمين العام للأمم المتحدة أو منصب البابا. والبعض الآخر من الناس يرى أن القائد الدولى يجب أن يكون لديه تأثير معين، وأبرز الأمثلة وضوحاً فى هذه الحالة من القادة الدوليين مثل بيل جيتس الرائد فى مجال التقنية وتكنولوجيا المعلومات ومؤسس شركة مايكروسوفت العملاقة، وكذلك بيل أنيتاروديك قائدة مجموعة بودى شوب وكذلك جورج شريمب قائد شركة سيارات دايمر كليرلر.

وبصفة عامة يعتقد أغلب الناس أن على القادة الدوليين أن يتصفوا وتتجسد فيهم الكفاءة والصفات الدولية الهامة مثل وضوح الرؤية وقوة الهدف والشجاعة والاستعداد والكمال الأخلاقى حتى لو لم يكونوا مزودين بسلطات تخولهم فى أداء أعمالهم على المستوى الدولى. إن القادة القوميين الحاليين والسابقين مثل هاكلاف هافل غولدا مائير ورونالد ريفان من أبرز الأمثلة على ذلك. فالقادة المتميزون والاستثنائيون فى مجال الأعمال مثل تيد تيرنر وريتشارد برانسون تدرج كذلك أسماؤهم على أنهم قادة عالميون. أما فى الجانب الإنسانى، فيمكن أن نذكر الأم تريزا وكذلك أونغ سان سو كاي من مينيامار.

وبعد تقديم هذه الأفكار المتباينة عن مكونات وصفات القادة الدوليين، يمكن القول إنه من الصعوبة بمكان أن نجد إجماعاً كافياً فى الدراسات التى أجريت على القيادة الدولية أو فى حقول معرفية أخرى حول كيفية قياس فعالية القائد العالمى. فعلى المستوى المحدود أو الضيق، يمكن أن نحكم على فعالية بابا الفاتيكان بزيادة أو نقص عدد أتباعه حول العالم، ويمكن قياس كفاءة وفعالية قيادة جاك ويلش قائد شركة (جنرال إلكتريك) العملاقة من خلال احتفاظ الشركة بموظفيها وتقييم حاملى الأسهم لها ودعم مجلس الإدارة له. أما السيد فاك لاف هافل فيمكن قياس فعاليته من خلال المدة التى يبقى بها فى منصبه.

ولكن هل معايير القياس الجوهرية هذه لها صلة مباشرة فعلاً بفعالية وقدرة القائد الدولى وتقيس جودة أدائه؟ إن لها تأثيراً من جانب معين، لأنها جميعها تأخذ فى الاعتبار جوانب وعناصر إنسانية وديمقراطية. إذا لم يتحلل القادة بهذه السمات والصفات وينجزوا أعمالهم بفعالية، فهم بلا شك سوف يفقدون مصداقيتهم ويخسرون الدعم من الآخرين تبعاً لذلك، ويمكن أن يخسروا وظائفهم كذلك، ويمكن أن يخسروا حياتهم أيضاً.

وفى الجانب الآخر، إن هذا النوع أو النمط من التقييم يعرض للمخاطرة لكونه يقلل من أهمية فعالية القائد العالمى ويجعله خاضعاً للرضاء الشعبى العام الذى يتأثر بشكل عاطفى بوسائل الإعلام.

إن مؤلف هذا الجزء يعتقد جازماً أنه يجب أن يتوافر معايير أكثر موضوعية وليس شخصية فى تقييم فعالية القائد الدولى سواء كان ذلك على مستوى أداء الأعمال أو كان ذلك على المستوى الأوسع فى النشاطات والمجالات الدولية الأخرى. فعلى سبيل المثال، يمكن أن يتعرف الشخص على كيفية أداء هذا القائد لعمله من خلال الأفراد الذين يعملون معه والمقربين منه. إن النقص فى الثقة والمصادقية تمنع فى الغالب زملاء القائد والموظفين العاملين معه من قول ما يفكرون وما يشعرون به فعلاً تجاهه، ولكن هناك أدوات ومصادر قياس إنسانية وبشرية موثوق بها ومصدر ثقة تستخدم فى هذا المجال مثل أساليب وإجراءات ربود الأفعال ال (٣٦٠) درجة، فيمكن استخدام هذه الوسيلة لجمع وتحليل الآراء الجماعية للأشخاص الذين يعملون مع القائد.

إلا أن هذه الوسيلة ليست كافية: لأن القائد العالمى الذى ليس لديه وصف ومهام وظيفية واضحة يمكن ألا يكون لديه نفس الرغبة أو الالتزام ليستمع ويتجاوب مع ربود الأفعال بطريقة بناءة ومنسقة. وبلا شك، عندما يكون لديه اثنان من المستشارين الموثوق بهم أو الأساتذة الناصحين له أو المدربين يمكن أن يقدموا له المساعدة ليعززوا من قوة الرسائل التى يريد إيصالها.

ولكن هذا الأسلوب ما زال ليس كافياً، فحتى البابا الذى قد يتمكن من الاستحواذ على سلطة أعلى إلا أن الشخص الوحيد الذى يستطيع أن يحدد ما إذا كان القائد الدولى فعالاً أم لا هو القائد نفسه. وهذا يحتاج إلى ربود أفعال وانعكاسات كبيرة لما تم قوله وفعله، ومن ثم قياس هذه الأقوال والأفعال لمعرفة مدى تأثيرها فى النجاحات والإخفاقات ومن ثم تحديد التغيرات التى تعتبر ضرورية.

هذا الاستبطان فى معرفة دوافع ومشاعر القادة سوف يقود إلى إحداث تغييرات بناءة ومفاجئة إذا تبناها القائد بشكل حقيقى وبطريقة جادة وأمينه، والأمر يكون أكثر أهمية إذا تبنى القائد ذلك بشكل مستمر ومتسق ومثابر.

خمسـة أسئلة:

فيما يلي خمسـة أسئلة يجب على القادة الدوليين أن يطرحوها على أنفسهم من وقت لآخر:

- ١- لماذا أنا قائد، وما هي الأهداف التي أطلع لإنجازها؟
 - ٢- من هم الأطراف الذين أمثلهم، وأين مواقعهم وأمكنتهم؟
 - ٣- لماذا وثقوا بى واختارونى شخصياً لقيادتهم، وكيف يمكن مساعدتهم؟
 - ٤- ما هي النتائج والمؤشرات الأخرى التي سوف توضح لى أننى أنجز عملى ومهامى بشكل صحيح لأساعد الأشخاص الذين وثقوا بى ليحققوا الأشياء التي يريدونها ويحتاجون إليها.
 - ٥- ما هو الوقت المناسب الذي يجب على أن أتخلى به عن منصبى، ومن سوف يحل محلى ويتولى المنصب من بعدى؟
- وبغض النظر عما يؤهل القائد من صفات وقدرات شخصية وتأهيل وسلطة، إلا أنه من الضروري أن يكون هدف القائد تهيئة قادة آخرين ليتولوا زمام ومقاليـد القيادة من بعده.
- ونحن نعتقد أن بعض القادة العالميين العظام مثل جون فرانك كينيدي وإنديرا غاندى أو إلفرد هيرهوسن (مدير عام البنك الألماني فى ألمانيا)، لم تتح لهم الفرصة ليهيئوا قادة من بعدهم: لأن حياتهم والأوقات التي أمضوها فى أعمالهم قد تم إنهاؤها مبكراً من قبل الأشخاص الذين اغتالوهم. والكثير من القادة قد تم إزاحتهم من مناصبهم القيادية عن طريق الانتخابات أو عن طريق حياكة المؤامرات فى الغرف المظلمة أو عن طريق الثورات والمرض أو الموت. ومن الأمثلة البارزة التي توضح ذلك وينستون تشرشل ومارغريت تاتشر رئيسى وزراء البريطانيا السابقين. وأحد القادة البارزين الذى يحظى باستثناء خاص هو السيد ويلسون ماندلا الذى قرر أن يستقيل بعد أن أمضى فقط خمس سنوات فى قيادة جمهورية جنوب إفريقيا. وكان قبل ذلك قد أمضى ما يقارب الثلاثين عاماً فى السجن ليستعد ويتهيا ليكون قائداً عالمياً حقيقياً.

الخاتمة:

إن القائد الدولي الفعال لا يحتاج فقط إلى الرغبة والقدرة لكي يكون قائداً، بل يجب أن يتوافر لديه أيضاً الالتزام والمثابرة والتطبيق. فمن خلال الدراسات الأربعة التي قمنا بها، وجدنا أن القادة العالميين يجب أن يكونوا مصدر ثقة كاملة وأن تتوافر فيهم صفات الاحترام والاهتمام والرعاية، وأن يوازنوا بين "الأفعال" والصفات الأخرى "الكيونة"، وأن يتسموا بالعاطفة المبنية على العقل الراجح والناضج وأن يكون لديهم وعي ذاتي بالثقافة. كما يجب على القادة الدوليين أيضاً أن يخصصوا وقتاً كافياً ليعكسوا ويثبتوا أمانتهم وجدهم وكدهم المستمر كذلك المثابرة بحياد من أجل أن يحققوا النجاح في حياتهم. والأمر الأكثر أهمية، يجب على القادة أن يتحملوا مسؤولياتهم المتعلقة بتأهيل قادة جدد يكونون قادرين على أداء مهام القيادة في المستقبل.

سير المؤلفين:

جيرمي سالونز: هو مستشار مستقل ومتحدث عام ومؤلف وكاتب، يقدم برامج تدريبية خاصة في مجالات التسهيلات وفي تطوير المستقبل المهني للموظف وحلولاً للصراع التنظيمي والتخاطب والاتصال عبر الثقافات والشعوب للقيادة الدولية والإدارة الدولية وبناء وتكوين فرق العمل واللجان الدولية المتنوعة الثقافات والتخطيط الإستراتيجي للأفراد والمنظمات والجماعات على مستوى العالم. عمل جيرمي بشكل مباشر وغير مباشر مع العديد من المنظمات والشركات العالمية الكبرى مثل إيرتش وأمجن وشيفرون وستي كورب ودينرز كلوب وإيستمان كوداك وأنرون وغاليلو إنترناشيونال وإنترناشيونال سيماتيك (وهي مجموعة من الشركات تشمل أي إم دي، وهيولاد باكارد أو إتش بي، وأي بي إم وإنتل وسيمن) كذلك عمل مع ناسا وكوالكوم وينيون كاربيد والبنك الدولي. وتشمل مناطق اهتماماته وتخصصاته الرئيسية أوروبا الغربية وشرق آسيا، وأهم البلاد التي يعتبر متخصصاً فيها هي فرنسا وألمانيا وهونغ كونغ والصين وإسرائيل وإيطاليا وسويسرا والمملكة المتحدة (بريطانيا) والولايات المتحدة الأمريكية.

مايا هوغان: هي مستشارة عالمية في الإدارة ومدربة، يركز تخصصها على تدريب الرؤساء التنفيذيين وربود الأفعال من خلال ما يعرف بنظام آل (٣٦٠) درجة المتعلق بقياس وتقييم أداء الرؤساء، وتخصص كذلك في تحول وتغير المنظمات والاتصال عبر

الثقافات. وقد دربت السيدة مايا أكثر من ثلاثة آلاف قائد في مائة شركة على مستوى العالم من أجل أن تطور وتحسن من قدراتهم وكفاءاتهم، وعملت مع مجموعة من القادة في جميع أرجاء الولايات المتحدة وآسيا وأوروبا وأستراليا. كما أنها شاركت في تأليف كتاب دراسة في التميز: الإدارة في المنظمات الخيرية والإنسانية (غير الهادفة للربح)، وكذلك كتاب مهارات الأعمال الدولية، وقُدمت إلى سيماتك. وقد أكملت حديثاً مشروع بحث بعنوان القيادة الدولية: الجيل القادم، وقدم إلى أندرسون كونسلتينغ غولدسميث أند كيلتي (كي جي سي) حيث أجرت العديد من المقابلات الشخصية مع مجموعة من القادة العاملين المتميزين وغطت الكثير من المنظمات الدولية في دول عديدة من العالم. والكتاب صدر في عام ٢٠٠١.

كارلوس مارين: هو من كبار المستشارين لدى كيلتي غولد سميث أندكومبني (كي جي سي). وكان في السابق نائباً لرئيس معهد تنمية الموارد البشرية في سان دييغو، كما عمل أيضاً عميداً للأكاديمية ورئيساً لـ (الجامعة القومية)، ولدى كارلوس خبرة على المستوى المحلي والدولي، فهو مستشار ومدرّب ومعلم ومدرّب تنفيذي متخصص في تطوير أعمال القيادة والإدارية وأعمال المنظمات. صمم ونفذ السيد كارلوس مجموعة من البرامج المتخصصة والموجهة نحو ربط ومواءمة إستراتيجيات العمل مع التغييرات والتحولات الثقافية التي تحدث في المنظمات. وساهمت أعماله في زيادة فعالية أداء القادة التنفيذيين من مديرين ورؤساء في العديد من المنظمات المشهورة. وبصفته مستشاراً دولياً ومعلماً وخبيراً في تطوير أداء القيادة وصاحب خبرة طويلة في هذا المجال، عمل مع مجموعة من الشركات الكبرى مثل أميركان إكسبرس وبيل سوث وكاسا وكوكاكولا وأريكسون وكنتاكي فرايد تشكين (كي إف سي) وكوداك وشركة ميرك للأدوية وموتورولا ونورثرن تيليكوم وباناميركا أوغليفي أند ماذر وصن مايكرو سستم وتيلفون ديل فورست (تيلنور) وتيكساس إنسترومينت وتيكساكو وسوثرن بيل.

الاستير روبنسون: يترأس روبنسون مجموعة أندرسون للاستشارات المنتشرة حول العالم المتخصصة في تطوير أعمال القيادة. كما أنه عضو مشارك في أداء المنظمات والأفراد في مجال الأعمال ويقدم تحاليل وخبرات عميقة في التغيير الإستراتيجي، والتنظيم الإستراتيجي. وخلال عمله وخبراته التي امتدت إلى خمس وعشرين سنة في مجال الاستشارات المتعلقة بتطوير أعمال القيادة والتغيير الإستراتيجي والسلوك التنظيمي، عمل الاستير بشكل مكثف مع عملائه وزبائنه في تطوير وتحسين أداء وسلوكيات القيادة

خصوصاً السلوكيات والجوانب المرتبطة بتطوير الأداء وتحسينه ليتواءم مع إستراتيجية أعمال المنظمة. يعتبر الأستير متخصصاً في تطوير أعمال القيادة على المستوى الفردي والفرق والجماعات والمنظمات، وكذلك متخصصاً في بناء قوى التحفيز الفردي، وأيضاً مستشاراً ومدرّباً للعديد من الرؤساء والمديرين العاملين في كل من أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية. وقد عمل مع شركات مثل مجموعة شركات الخمسمائة (فورشن ٥٠٠) في كل مجالاتها وقطاعاتها. وبالإضافة إلى أعماله التدريبية والاستشارية، عمل الأستير مجموعة من البحوث في حقل القيادة، وقد ظهر في مقابلات شخصية في وسائل الإعلام يتحدث في هذه المواضيع. كما أنه يتحدث بشكل مستمر في اللقاءات والمؤتمرات العلمية ويلقى أوراقاً متخصصة في مجال عمله، وفي عام ١٩٩٩م تحدث في مؤتمر فوربز سى أى أو وألقى الخطاب الرئيسى لاجتماع الإيكونوميكس تايمز سوبر أنشيفر.

الفصل الواحد والثلاثون

شركة ستانلى الدولية - حالة دراسية لفرع أمريكا اللاتينية

روبرت فلمر:

إن هذه الحالة الدراسية المتعلقة بشركة ستانلى الدولية تتيح للقراء فرصة لينظروا ويقيموا العمل التدريبي من وجهة نظر مختلفة، ومتميزة، بل من وجهات نظر مختلفة فمؤلف هذا الفصل كان مستشاراً مشاركاً فى تطوير أعمال القيادة والتحول التنظيمى فى شركة ستانلى. ففى لقاء علمى بولى لكبار القادة فى جنيف دعاه السيد/ رون مكينتايير (ممثل شركة ستانلى الدولية) مؤلف فى هذا الفصل وشرح له بعض المعلومات الجوهرية الموضحة أدناه. فأشار مكينتايير أن التدريب يمكن أن يشكل أسلوباً إدارياً مناسباً فى معالجة هذه الحالة المتعلقة بصراع القادة فى الإدارة العليا، ولكن فلمر - مؤلف هذا الفصل - اقترح أن يتحدث إلى الرؤساء التنفيذيين الذين لهم علاقة بهذا الصراع ليكون القاعدة الضرورية التى تساعد على وضع تقييمه وتوصياته. وعندما تقرأ الموضوع فى هذا الفصل، قد تجد أن الأمر مفيد لك فى أن تفكر فى النتائج التى يمكن أن تتوصل إليها من الحالات الثلاثة المبينة أدناه، وتتعرف على الطرق والوسائل التى يمكن أن توصى بها لو كنت المدرب:

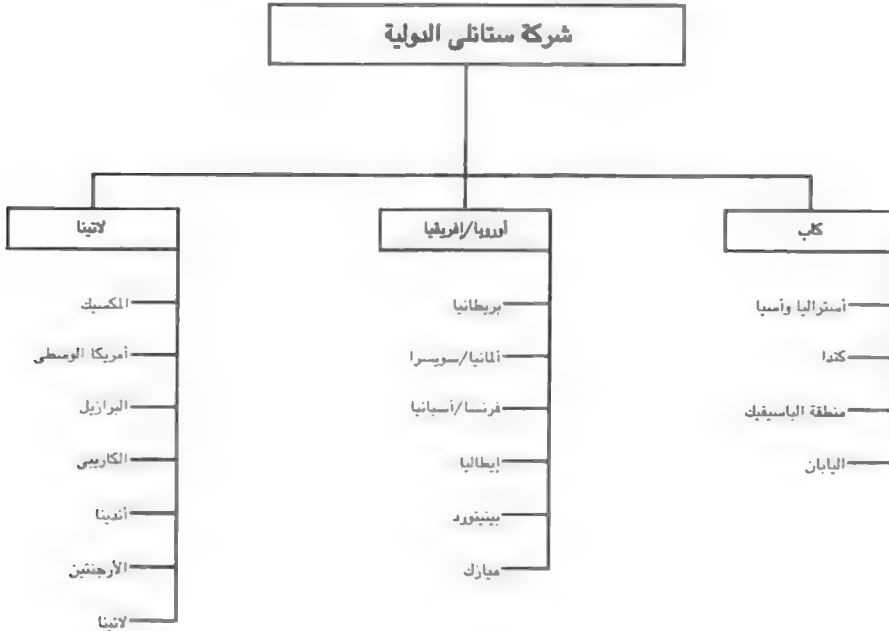
العرض رقم (٣١-١) ستانلى الدولية - فرع أمريكا اللاتينية:

تبلغ قيمة أعمال فرع ستانلى الدولية المتخصصة فى المنتجات الصحية ألفى مليون دولار، وقد استحوذت عليها مجموعة كانتكس، وهى إحدى مجموعة شركات الفورشن المائة فى أواسط ١٩٩٠ وقد دفعت كانتكس لستانلى مبلغ أحد عشر ألف مليون دولار (وهذا المبلغ يمثل ثلاثة عشر ضعفاً من عوائدها) وبعد خمس سنوات من النمو الناجح، بدأت الأرباح التشغيلية لشركة ستانلى تقل حتى وصلت فى عام ١٩٩٩ إلى نحو أربع مائة مليون دولار. وقد قامت بعد ذلك إدارة تطوير الموارد (أر دى) فى شركة ستانلى بدمج نشاطاتها مع مثيلاتها بشركة كانتكس، وتم تحجيم وتقليل أو إغلاق أعمال الأقسام والفروع الدولية لهذه الشركة التى لا تحقق أرباحاً. وانخفضت نسبة التوظيف فى هذا الفرع إلى عشرين بالمائة مقارنة بالسنوات الثلاثة الماضية.

تنقسم مبيعات شركة ستانلى إلى ثلاثة منتجات صحية بما فى ذلك المنتجات المقدمة مباشرة وهى منتجات مشهورة ومعروفة جيداً. وقد عبر المحليون عن خشيتهم بأن مديونية ستانلى المرتبطة بهذه الأنشطة قد تتجاوز الأرباح التشغيلية لهذه الوحدة.

وكجزء من التحول الثقافى الكبير فى شركة ستانلى، تم نقل كيربى ماثويز من المدير العام لشركة ستانلى إنترناشيونال ليتولى إدارة ستانلى هيلث (الصحية) وذلك فى عام ١٩٩٨م. وتولى رون مكينتايير قيادة ستانلى الدولية التى تتوزع فروعها ونشاطها فى كل من كندا وآسيا والباسيفيك وأمريكا اللاتينية. (انظر إلى الشكل ٣١-١ والشكل ٣١-٢) وقد بذلت جهود كبيرة لتوظيف كل موارد المنظمة لتحقيق الشعار التالى وهو "أن نصبح أفضل من الأفضل". وتولت فرق تحقيق الهدف النظر فى كل جزء ومكون من مكونات مجالات هذه المهمة لوضع أهداف محددة من أجل زيادة العائد المالى وتقليل التكاليف وتم التركيز على أربع قيم وعناصر جوهرية لتكون المعالم الضرورية للعمل ولاتخاذ القرارات. (انظر إلى الشكل ٣١-٢، مسودة أو منظومة قيم العمل فى شركة ستانلى الدولية).

الشكل رقم (٣١-١) فروع شركة ستانلى الدولية



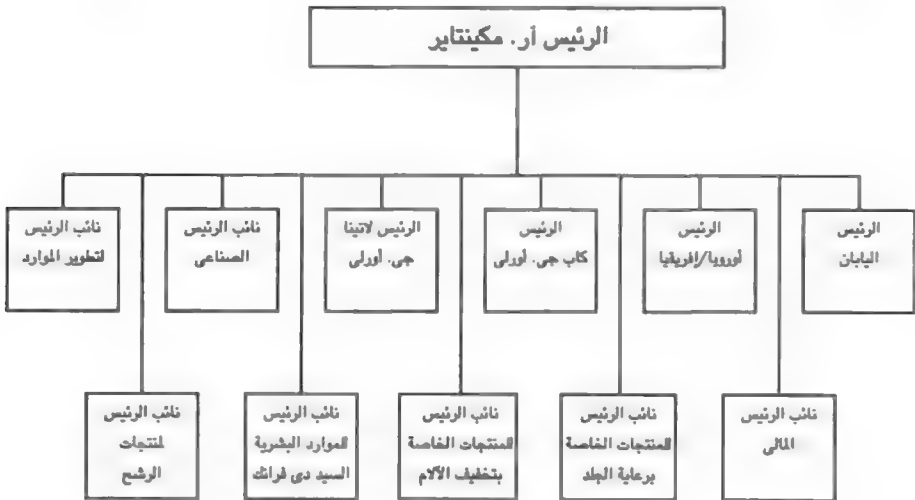
ونتيجة لدراسة الإطار الإستراتيجي للإجراءات، شهد عام ١٩٩٩ إعادة بناء الإجراءات والعمليات وانسيابها في تسعة عشر فرعاً. وقد تم توفير ثمانية وعشرين مليون دولار من التكاليف الإدارية. وفي نفس الوقت تضاعفت ميزانية تنمية الموارد (آر دي) من مائة مليون دولار إلى مائتي مليون دولار في سنة، كما زادت أيضاً ميزانية الإعلانات بشكل ملحوظ. وكجزء من إعادة الإصلاح والتجديد، تم توظيف كارلوس غويرا رئيساً لفرع أمريكا اللاتينية (لاتينا) وهو الفرع المسئول عن كل نشاطات وسط جنوب أمريكا اللاتينية، حيث تصل مبيعاته إلى ما يقارب مائتي مليون دولار (انظر الشكل ٣١-٣).

الشكل رقم (٣١-٢) ستانلى الدولية

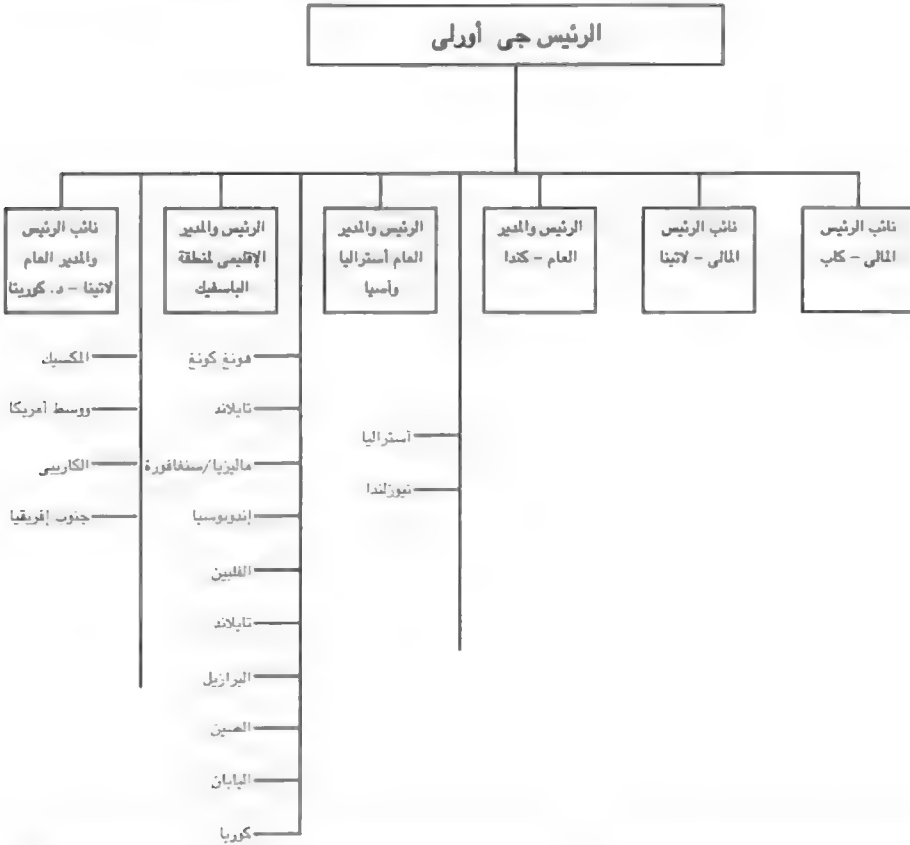
الحالة الدراسية لفرع أمريكا اللاتينية لشركة ستانلى الدولية

الخارطة التنظيمية للرؤساء التنفيذيين

الفروع الرئيسية لستانلى الدولية



الشكل رقم (٣١ - ٣) الخارطة التنظيمية لـ (كابلا)



وفى أوائل عام ١٩٩٩ أخبر مدير كارلوس السيد غافين أورلى رئيس فروع منطقة لوس إنجلس (إل أبه) كاب. مكينتاير أنه قلق بخصوص قدرات كارلوس فى إدارة العمليات والمهام الكبرى التى أسندت إليه من قبل الإدارة المركزية واقترح أن يبقى كارلوس فى منصبه لمدة ستة أشهر مع ملاحظة ومراقبة أعماله ثم ينتقل بعد ذلك إلى مكان آخر إلا إذا تحسن أداء عمله. وخطط غافين لمقابلة كارلوس عند عودته من رحلة استغرقت أسبوعين فى الباسفيك، إلا إنه كان يريد الحصول مسبقاً على موافقة ونصيحة مكينتاير قبل أن يبدأ فى هذه المهمة.

وفيما يلى شرح وتوضيح لما قاله ثلاثة من الرؤساء والمديرين التنفيذيين فى هذا الموقف.

غافين أورلي: رئيس فروع (لوس إنجلس) / وكاب. تعتبر وظيفة كارلوس من وجهة نظري في خطر. أنا متأكد أنه ليس مستعداً أن يتحمل المسؤولية المباشرة عن أعمال الشركة في أمريكا اللاتينية كما عبر السيد رون أيضاً عن قلقه بخصوص قدراته في أداء مهام المناصب القيادية العليا في المنظمة، وكذلك القضايا النمطية التي قد تعوق من فعالية أدائه في الوقت الحاضر.

ربما يكون الاهتمام الأكبر يتركز على كارلوس الذي بدا واضحاً أنه يفقد تدريجياً موضوعيته في إدارته لأعمال فرع المنظمة في البرازيل. فبرغم من معدل التضخم المرتفع وكذلك الطلب لتوفير مبلغ مائتي ألف دولار من صناديق المنظمة لجعل الفرع يعمل في الوقت الحاضر، إلا أن كارلوس أصر أن يبقى الفرع بدون تدخل، إن الفكرة هنا لا تعنى أنى غير موافق على التقييم ذاته، وإنما هو الالتزام العاطفي للفكرة التي ضابقتني وضابقت رون كذلك. وأنا متخوف ألا يكون بمقدور كارلوس التأقلم والتكيف مع ثقافة العمل التي نحاول أن نكونها هناك.

عندما وصل كارلوس إلى فرع الشركة لأول مرة في البرازيل اكتشف فوضى كبيرة وفعلية. لقد أرسلنا من الولايات المتحدة إلى هناك أفضل الرؤساء التنفيذيين الشباب ليتولى إدارة العمل كجزء من خبراته التطويرية، وهذا الشخص هو كارلوس. فهو مدير تنفيذي ماهر، ولكن كانت تنقصه المعرفة الخاصة بثقافة العمل البرازيلية ومعوقات اللغة جعلت خمسة من الموظفين البرازيليين الأساسيين يسحبون البساط من أمام عينيه ومن تحت قدميه. فقد أنشأوا شركة مستقلة تتعاقد مع ستانلى برازيل بمبلغ قدره مليون وأربعمائة ألف دولار من السلع والخدمات كل سنة. وهذا هو عملها في البرازيل، وفي الواقع اختصرت علينا الوقت وجعلتنا نورد المنتجات بأسعار معقولة. وبعد أن وصل كارلوس مباشرة إلى الموقع لاحظ هذه الأمور في الواقع العملي ثم قام بعمل حازم ليتخلص من هؤلاء الناس ويعيد الأمور إلى وضعها الطبيعي. وقد قدم مبررات قوية لهذه الإنجازات ولكنى متخوف من أن مثل هذه الأعمال سوف تشوه وتسيء إلى موقفه وقدرته على تحقيق نجاح في عمليات المستقبل. كما أنى قلق أيضاً من مبالغته في هذه الإنجازات واعتبارها إنجازات بطولية فردية. فهو يتحدث عنها باستمرار وتكرار، وكان من وجهة نظري ينتقد دائماً ويقسوة المدير البرازيلي الذي نقل إلى الولايات المتحدة وتم تكليفه بمهام

ومسؤوليات أخرى. وأخبرته أنك لن تكون سمعة في هذه الشركة من رابطة أندى إدوارد فبدأ متخوفاً بشكل لافت للنظر مقارنة باللقاء الأول الذي أجرите معه الخاص بتعيينه. لقد أمضى في الواقع وقتاً طويلاً يحدثني ويخبر الآخرين عن صفاته وإمكاناته القيادية.

وقبل نحو أسبوعين قدم كارلوس خطاباً في لقاء خاص في اللجنة الإستراتيجية الدولية (آي إس سي) عن فرع البرازيل، وكان رون يقاطع حديثه بشكل متكرر ويسأله أسئلة دقيقة ذات صلة بالوقائع التي تحدث؛ لأن كارلوس كان يواجه مشكلات في جعل فرع البرازيل، وهو الأضخم في أمريكا الجنوبية يعمل بشكل جيد. وبعد الاجتماع أخبرت كارلوس بأننا سوف نخفض التكاليف في فرع البرازيل بشكل كبير، ولكننا لن نقوم بذلك حتى نتحدث ونناقش هذا الموضوع معاً بالتفصيل. وكنت متخوفاً من أن كارلوس الذي يقع مكتبه قريباً جداً تنظيمياً وجغرافياً من مكتبي، أن لن يبلغني ويطلعني على المعلومات بقدر ما يطلع الأشخاص في كندا وآسيا.

في الأسبوع التالي، أطلعني كارلوس أنه اتخذ قراراً بفصل مائتين وخمسين موظفاً في البرازيل. وغضبت من هذا القرار وذكرته بأنني قد أخبرته بشكل واضح ألا يعمل شيئاً أو يتخذ قراراً دون التنسيق المسبق معي. واعتذار كارلوس لي بشكل لطيف وقال إنه لم يفهم ما كنت أقصده. وهذا الأمر لسوء الحظ ليس الأول من نوعه الذي لم يفهم كارلوس ما كنت أقوله له. ونتيجة لهذا العمل، وإلى جانب سلوكيات وتصرفات أخرى أغضبتني، صار لدى شك في متانة علاقتي معه. وتحدثت عن أمور كثيرة غير مطمئنة في أسلوبه مثل عدم رغبته في إطلاع مسبقاً على المعلومات والقرارات التي يتخذها، والتزاماته وأعماله العاطفية غير المنطقية الكبيرة في فرع البرازيل، وتضخيمه البالغ لإنجازاته في ذلك الفرع، وبعض السلوكيات والصفات الشخصية له، كل هذه الأمور قللت فيما أعتقد من صفاته كقائد تنفيذي مقتدر ومتمكن، دون أن نغفل الحقيقة أن اهتماماته المسبقة في البرازيل أثرت سلباً في مواجهة التحديات الحقيقية والهامة في كوستاريكا والمكسيك. والآن هو متأثر معنوياً بشكل كبير. فأنا لا أعتقد أن حديثي معه قد ساعده بأي شكل من الأشكال. فمن من الواضح أنه غير مستعد أن يقدم تقارير مباشرة تربطه برون، وأنا غير متأكد مما إذا كان يستطيع القيام بهذه المهمة. فمن خلال خبرتي، عندما أكتشف أن الشخص لا يؤدي أعماله أو أن علاقاته في المنظمة غير صحيحة فمن الأفضل أن نعترف أننا قد اتخذنا القرار الخطأ أثناء توظيف هذا الشخص، ويجب اتخاذ قرار آخر بدلاً من محاولة صنع محفظة حرير من أذن الخنزير.

"تيفيد فرانك، نائب الرئيس للموارد البشرية: "كارلوس وأنا نعتبر من أفضل خمسة أو ستة مديرين تنفيذيين كبار نعمل معاً في الشركة لمدة أقل من سنة. وتوظف كارلوس في الشركة في نفس الوقت الذي تم تعييني فيها في شهر سبتمبر من السنة الماضية. وكان لديه خبرة إدارية وخلفية علمية كبيرة. فهو ابن لدبلوماسي مكسيكي. ويحمل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة رانده، وكان نائباً للرئيس لشؤون العمليات الدولية في شركة (أسمى) للأبوية قبل أن يتم توظيفه لدينا ليتولى مهام إدارة فرع أمريكا اللاتينية.

ونظراً لتوسع أعمال ومسؤوليات السيد غافين أورلي الحالية التي تشمل تقريباً نصف دول العالم، فإن الخطة حسبما تم مناقشتها مع كارلوس، أن يصبح خلال سنة نائباً للرئيس في أمريكا اللاتينية ويرتبط تنظيمياً مباشرة بالسيد مكينتايير، وهذا المنصب يخوله لأن يصبح عضواً كاملاً في اللجنة الدولية الإستراتيجية (أي إس سي).

"وبعد أن تولى كارلوس مسؤولياته مباشرة، اكتشفت مشكلة جوهرية في أعمال فرعنا في البرازيل. وجد هناك شخصاً أمريكياً شاباً مؤهلاً يتولى مهام المدير العام، وقد أعمى بالفساد المحلي. واتخذ كارلوس قراراً بفصل سبعة أو ثمانية من الموظفين الأساسيين في الفرع وتلقى مجموعة من التهديدات عن طريق الهاتف ونتيجة لذلك وظّف حارساً شخصياً لحمايته، وقد استدعى المدير التنفيذي المالي (وهو الرجل الثاني) ليعمل معه في البرازيل، وهو لديه خبرة متميزة في الولايات المتحدة والبرازيل. فبالإضافة إلى مسؤولياته الأخرى، احتفظ كارلوس بمنصبه مديراً عاماً لفرع البرازيل. وأعتقد أنه أنجز عملاً متميزاً في إعادة تحفيز الموظفين في فرع البرازيل، ولكنه كان مهووساً بتحقيق أرباح كافية.

"وتحدث معي رون مكينتايير عن تخوفه واهتماماته المتعلقة بكارلوس من حيث توجهه الإداري ومن كونه شخصاً يحاول أن يكون غير رسمي بشكل ملحوظ أو في كونه يطلق نكات بذينة وفجة في أوقات غير مناسبة. كما أخبرني أن لدى كارلوس توجهاً إلى الحديث المبالغ فيه عن نفسه ونسب كل إنجازات الفرع إليه وذلك من خلال قوله "قراراتي" و"عملياتي" وهذا جعله يعتقد أنه أصبح طرفاً مستقلاً أكثر من كونه عضواً في فريق عمل وهو ما يعتبر إحدى قيم المنظمة في عملها. ولهذا السبب، وبالإضافة إلى الإصرار على التقليل من حجم أعمال المنظمة، كان لدى رون بعض التحفظات على تغيير العلاقات والارتباطات التنظيمية. وفي نفس الوقت، كان رون قلقاً من أن غافين غير جميع العلاقات التنظيمية وخطوط السلطة المرتبطة به مباشرة خلال العام الماضي.

وكان غافين أورلي (مدير كارلوس الحالي) متفهماً لهذه المسائل، وبدأ يطرح أسئلة على نفسه بخصوص حكمه ورأيه في العمل أيضاً. وأنا في الواقع لا أعتقد أن غافين بدأ يغير رأيه من أجل أن يخفض ويقلل من مسؤولياته وذلك بسبب أن لديه ما يكفي من الأعمال والمهام في أقسام وفروع أخرى حول العالم. واستثمرنا قدراً كبيراً من المال في البحث وفي تغيير مكان أو وظيفة كارلوس. فنحن فعلاً نتمنى له النجاح. وعلينا أن نساعد له لكي يتخلص ويتجاوز محتته المتعلقة بصداماته الحديثة مع غافين وأن تساعد المدير التنفيذي المتميز في أمريكا اللاتينية لكي يتعامل ويعالج تحديات وصعوبات العلاقات التنظيمية الخاصة بتقديم تقاريره إلى رؤساء موهوبين ولكنهم يلسعون كالدبابير.

واقترحت أن ننقل فروع أمريكا اللاتينية إلى مدينة مكسيكو. فهذا العمل سينقل كارلوس خارج نيويورك ويقربه من مشكلات عمله. وأتمنى أن يمنحه هذا الإجراء الفرصة ومزيداً من الإنذار قبل أن يجتمع مع غافين ويقلل من الصراعات الفردية بينهما.

كارلوس غويرا، نائب الرئيس لفرع أمريكا اللاتينية: كانت الأشهر القليلة الماضية أشهراً متقلبة، وكنت أعلم أن هذا العمل يتسم بالتحدي ولكن لم يكن لدى أية فكرة عن مدى سوء هذه الأمور.

فألوضع في فرع البرازيل كان الأسوأ والأكثر فساداً مما رأيته في حياتي العملية التي استمرت عشرين عاماً. فأفضل شيء إيجابي يمكن قوله عن المدير العام هو أنه شخص غير كفء وغير مقتدر. فكانهم أرسلوا شخصاً إلى البرازيل قد تلقى دورة تدريبية لمدة ثلاثة أسابيع فقط ليتعلم منها كيف يدير عمليات وأعمال الفرع في البرازيل. فبمجرد وصولي إلى هناك، كان باستطاعتي أن أخبر وأقول إنه يوجد خطأ ما. ثم بدأت أطرح أسئلة صعبة وجوهرية وأتلقى إجابات سطحية وضحلة. واستغرق الأمر أسبوعاً كاملاً لأتعرّف على (المتهم) أو الطرف الذي ارتكب الأخطاء هناك. وحتى قبل ذلك، بدأ العاملون يشعرون بالخطر وأن شيئاً ما سيحدث، وبدأت أتلقي تهديدات من خلال مكالمات هاتفية في الفندق الذي أقيم فيه وأن أراعي مصالح معينة أو أن أكون مستعداً لأمر سيئ قد يحدث لي. وفي إحدى الليالي، طلبت من (سوب) عن طريق الهاتف إذا كان بإمكانه أن يحمل مسدساً لحمايتي. فأجاب متردداً، ثم قلت له إنه من الأفضل أن تفعل ذلك، وأنا أحمل مسدساً وأستطيع استخدامه بمهارة. بعد ذلك لم أتلّق تهديدات أخرى.

أنا كنت متخوفاً وقلقاً من أن ستانلى إنترناشيونال لم تراعى مصالح معينة أثناء تأدية أعمالها وأن هناك تكتلات غير مناسبة، وأنها لم تكن متوائمة مع القيم الأمريكية. فالأمر لا يتعلق بأننى لم أتعود على التعامل مع الناس الذين يتقلدون المناصب العليا. فوالدى كان دبلوماسياً، ولهذا عشت معه فى عواصم عديدة فى دول أمريكا اللاتينية. ففى وظيفتى الأخيرة كانت لدى مسؤوليات دولية كاملة ولم أواجه مشكلات أو صعوبات على الإطلاق. وحسب علمى لا يوجد شخص واحد فى الإدارة العليا فى ستانلى إنترناشيونال يحمل ماجستيراً فى إدارة الأعمال من أحد أفضل خمس جامعات أمريكية إلا أنا.

لم أعرف تحديداً وبدقة ما هو الشيء الذى ينبغى لى عمله لإرضاء غافين. فقد أخبرنى فى وقت ليس بالبعيد بأننى بدأت أفقد موضوعيتى فى قدرتى على إنقاذ عمليات فرع البرازيل. وبناء على طلبه وضعت خطة لتقليل حجم المنظمة وفصلت مائتين وخمسين موظفاً رغم أن ذلك كان قراراً قاسياً على، وقمت بهذا العمل اعتقاداً منى أن غافين سوف يباركه ويثنى عليه ويجعله مسروراً. وبدلاً من ذلك حدث العكس وزاد غضبه وتضاعف موقفه السلبي منى بسبب عدم إجراء التنسيق المسبق معه فى هذا العمل قبل اتخاذه حيث سبق أن قمت بعمل مشابه دون الرجوع إليه.

أعتقد أننى لم أقصر فى بناء روح الجماعة وروح التضامن فى العمل فى كل العمليات المرتبطة بأمريكا اللاتينية. فمشكلتى كما تبدو لى أنها مرتبطة مع غافين ورون. فالمعنويات عالية والأداء تحسن إلى الأفضل (ما عدا الفترات التى يكون فيها اقتصاد البرازيل غير مستقر. فلدى شعور أننى أقوم بالأعمال والمهام التى وظفت لأدائها).

فكل شيء حسبما أراه فى حالة نزول وانحيار باستثناء النتائج. فأننا أعمل بدون موظفين ماعدا السكرتارية. فالوظائف الجديدة يصعب الحصول عليها. فقد حصلت على تفويض فى السلطة لأكون نائباً للرئيس للشئون المالية فى أمريكا اللاتينية، واكتشفت الآن أن هذه الأعمال موجهة إلى غافين وليست موجهة لى. وهذا عمل غير مبرر وليس له أى معنى ولم يكن أيضاً له معنى بالنسبة لى لأن يكون هذا المنصب فى نيويورك. فأننا أقضى سبعين بالمائة من وقتى فى أمريكا اللاتينية التى تعتبر المكان المناسب لأداء عملى. وهذه هى وظيفتى. فلا أرى حاجة لأن يكون هذا المنصب فى نيويورك. ولكى أكون صريحاً، فإن هذا العمل هو جزء من المشكلة.

"فأنا مدير مشغول ومتمكن من عملي. فكان بالإمكان أن أوفر وقتاً كبيراً وأحقق توفيراً في مصاريف الشركة من خلال استعمال عمليات الشركة في ريو حيث إن هناك رحلات طيران ميسرة لكل المناطق التي توجد بها الوحدات المرتبطة بي تنظيمياً. وكان ديف قد اقترح عليّ أن أنتقل إلى مكسيكوسيتي، ولكن هذا الاقتراح لم يكن مغرباً لي بالشكل المطلوب. سوف ينظر إليّ على أنني (ولد محلي). بالإضافة إلى ذلك، إن أسعار وتكاليف الحياة هناك مرتفعة للغاية. فنحن لدينا فرع صغير نسبياً في المكسيك، وكذلك عليّ أن أغير رحلات الطيران من ميامي كل مرة أسافر فيها إلى أمريكا اللاتينية.

"أدركت أن حاجة العمل تقتضي إحداث تنسيق أفضل للعمليات الدولية لنشاط ستانلي. فمن خلال ما أسمع، كانت ستانلي إنترناشيونال تدير أعمالها كما لو كانت سلسلة من الإقطاعيات. فالإطار الإستراتيجي للإجراءات ساعدنا على تكوين ووضع المسار والاتجاه الصحيح، وأعتقد أن الوقت قد حان لنعيد النظر في أشياء أخرى من أجل تحقيق إنجاز أفضل. فأوروبا حولت مؤخراً مراكزها الرئيسة من نيويورك إلى جنيف وفروع الباسفيك نُقلت إلى سنغافورة. فكان بإمكانني أن أنجز عملي بشكل أفضل لو كان إنجاز العمل مرتبطاً بالإنجاز ذاته بدلاً من إنجازه من أجل إرضاء وإسعاد رئيسي المباشر. فقد تم توظيفي من أجل أن أدير عمليات أمريكا اللاتينية، وكل ما أبحث عنه هو أن أُنمّن الفرصة لأداء هذا العمل."

ما حدث بالفعل؛

وجهة نظر المدرب: كان التحدي الأول الذي واجهته بصفتي مدرباً هو الإصغاء بدقة لما حدث. فكنت بحاجة ماسة إلى سماع ما يود ويرغب قوله جميع الأطراف. كما أن هذه الأطراف أيضاً بحاجة إلى من يسمعهم ويصغي إليهم. فمع السيد كارلوس، أصغيت له لمدة ما يقارب الساعتين. فكان بحاجة لذلك لكي يعبر عن إحباطاته، ثم أصبح ذلك جزءاً من الحل.

كيربي وارن من جامعة كولومبيا اعتاد أن يكتب بحثاً كل عشر سنوات في مواضيع متعددة تتعلق بأشكال الصراع على السلطة بين الرؤساء في المستويات التنظيمية العليا والمديرين التنفيذيين المرتبطين بهم تنظيمياً مباشرة. ومن خلال الاطلاع على ما يقارب مائتين من منظمات الأعمال التي واجهت نفس النمط من الصراع، فإن الإجابات تبدو أنها

تندرج تحت خمس فئات هي: الإهمال الحميد، التطور والارتقاء الإداري، الفصل، العزل، وإعادة البناء والتوجيه.

الإهمال الحميد: إن بعض العاملين الذين يتقلدون مناصب عليا مثل السيد رون مكينتاير اختار أن يتعامل مع الموقف والحالة التي أمامه من خلال توظيف إستراتيجية يمكن أن يطلق عليها إستراتيجية الإهمال اللطيف. وتستخدم هذه الإستراتيجية لكسب الوقت من أجل الاستعداد والتحضير لطريقة أخرى أكثر فعالية أو يمكن أن تستخدم بدلاً من التخطيط والتحضير لإستراتيجية أخرى. فمن خلال هذه الطريقة، يعتقد صاحبها أن الوضع سيزول وينحل من تلقاء نفسه في النهاية، علماً أن هذا الحل ربما لا يكون بالشكل العملي المدروس والمطلوب. وهذه الطريقة يطلق عليها وارنر التطور والارتقاء الإداري.

التطور والارتقاء الإداري: يعتبر هذا الأسلوب في العادة سيئاً؛ لأنه يتيح للقيادة الحالية الاستمرار في أداء مهامهم وتقلد مناصبهم دون الأخذ في الاعتبار ما إذا كانت هذه القيادة قادرة على أداء متطلبات هذه المناصب ومناسبتهم لها. فإذا كانت النتيجة استفزازية ومثيرة أو كانت تنافسية بشكل كبير، فإن الأثر لن يكون إيجابياً. فإذا خُططت عمليات الارتقاء الإداري بأسلوب بناء مع تحديد واضح للمسئوليات والمهام، فإن النتائج يمكن أن تكون أكثر إيجابية، فالمنافسات المعلنة المخطط لها مسبقاً للمناصب القيادية في شركة جنرال إلكتريك تقدم أمثلة واضحة على هذا المنهج. فقد أعطى ستة رؤساء تنفيذيين مسئوليات ومهام عمل محددة بحيث يحصل أفضلهم أداء على المنصب، وبعد أن فاز السيد جاك ويلش بهذه المنافسة، سئل عما إذا كان سوف يطبق نفس الأسلوب لاختيار الشخص الذي سيتولى القيادة من بعده. وبعد أن أشار إلى ارتياحه لنتائج هذه الإجراءات، اعترف ويلش أن هذه الأسلوب ترك بعض الآثار السلبية في المنظمة وأن هناك عناصر متعددة أخطت عندما أخفقت قياداتها في الوصول إلى القمة. ويوجد العديد من المنظمات والشركات التي تستخدم بدائل أخرى لهذا الأسلوب لاختيار الرؤساء والقادة التنفيذيين أو لحل المشاكل والصراعات التي تحدث بين القادة الكبار. في الواقع نؤكد أن هناك مجموعة من المديرين التنفيذيين الذين يراهنون على هذا الأسلوب كما فعلت شركة جنرال إلكتريك عندما اختارت خليفة ويلش. إن رون مكينتاير لا يرغب أن يكون هناك فائز أو منتصر في هذا الموقف، ولذلك رأى أنه من الضروري أن يبحث عن أساليب ونماذج أخرى.

الفصل: في قضية ستانلي اقترح راي أورلي أن الحل يكمن ببساطة في فصل كارلوس من عمله. فمن الناحية الفنية والمهنية هو لديه السلطة لكي يقوم بذلك. ولكن مثل هذا الإجراء سوف يترتب عليه آثار سلبية باهظة على المنظمة. ورغم أنه سيترتب على ذلك تكاليف واضحة ناتجة عن انقطاع عمل المدير الحالي عن البحث عن مدير تنفيذي آخر بديل له، إلا أن يوجد اعتبارات أكثر أهمية مثل فقدان مسار وفعالية العمل الحالي وضياح الفرص، وكذلك هناك خطر متنامٍ من أن ينظر إلى أورلي على أنه رجل سيئ الطباع أو أنه من النوع الذي يستحيل العمل معه. وعندما يناقش طلاب الماجستير في إدارة الأعمال هذه الحالة يقترحون في الغالب أن الشخص الذي يجب فصله هو أورلي. ورغم توافر الأدلة المقنعة التي تبرر هذا القرار أو الحكم، إلا أن هناك آراء وأسباباً تحول دون ذلك. فمن خلال إحدى وعشرين حالة دراسية في جامعة كولومبيا ناقشت تطبيق الفصل، وجد ثمانى عشرة منها أن المديرين التنفيذيين الأقل رتبة (الجنونيور) قد تركوا المنظمة. فالإخلاص والولاء وصلاحيات ومسؤوليات المنصب والنفوذ من الصعب تجاوزها أو حلها.

العزل (النقل): كان كارلوس يقول إن "العزل" ربما يكون كافياً لحل المشكلة. فيبدو أنه يشعر أنه إذا نُقل إلى مدينة ريو، فإن مشكلته سوف تنحل (بلا شك هو لم يأخذ في الاعتبار الحقيقة التي مفادها أنه كان يمر بمرحلة طلاق مؤلة وصعبة وهو الآن خاطب لسيدة أخرى جديدة في البرازيل). يساعد أحياناً النقل أو إعادة التنظيم في علاج أعراض الصراع، ولكن قد لا يطرح ولا يعالج القضايا الأساسية.

في هذه الحالة إذا أخذ العزل على أنه قضية ربح وخسارة للرؤساء المديرين الكبار، فإن أعمال المنظمة هي التي ستعاني من المشكلات. إن المدرب المتخصص في أعمال الرؤساء التنفيذيين يعرف أنه من الضروري أن تطرح وتناقش اهتمامات أورلي وأن تعاد أيضاً الروح المعنوية والثقة بالنفس لكارلوس بعد أن بدأت تقل وتضعف. كما أنه من الواضح أيضاً أن أى حل لابد أن يأخذ في الاعتبار "حفظ ماء الوجه" للأطراف الآخرين دون أن يترتب على ذلك ضرر أو تكلفة على المنظمة مأخوذاً في الاعتبار الظروف والضغط المالية التي يعملون بها.

إعادة التوجيه وإعادة البناء: إن إستراتيجية إعادة التوجيه وإعادة البناء تتضح بعد الإجابة عن الأسئلة الثلاثة الهامة التالية:

١- هل هناك أى أسباب مقنعة كافية تبرر هذا الجهد؟ يعتقد مكينتاير أن كلاً من أورلى وغيور لديهم قدرات وإمكانات عالية لتكوين الفريق الذى يرغبان فيه للعمل معاً لستانلى.

٢- هل لدى الرئيس التنفيذى (الرجل الأول والأهم) فى المنظمة الوقت الكافى لكى يخصصه لهذا الجهد وهذا العمل؟ لسوء الحظ لا يعتقد مكينتاير أن لديه الوقت الكافى المطلوب تخصيصه لجهود أعمال إعادة البناء والتنمية. ونظراً لرحلاته المتكررة وجهوده التى يبذلها المتعلقة بتخفيض التكاليف قرر التعاقد مع مدرب متخصص بأعمال الرؤساء التنفيذيين، وهو يعرف المنظمة وملم بأعمالها ويعتبر مصدر ثقة ومن أبرز القادة المديرين فى المنظمة.

٣- هل يمكن وضع خطة تخفض وتقلل من نسبة المخاطر فى هذا الموقف؟

بعد أن استمع المدرب لوجهات وآراء الأشخاص القياديين الأساسيين فى المنظمة، توصل إلى أن السيد أورلى لن يصادق على أية خطة تتضمن نقل غيوراً إلى البرازيل، رغم أنه يشعر أن كارلوس كان مثقلاً بالمهام هناك. كما كان يعرف أيضاً أن كارلوس بحاجة إلى تكوين وإعادة بناء قواه؛ ليتمكن من تعزيز قدراته ومن ثقته بنفسه. وأخيراً أدرك المدرب أن مكينتاير والرؤساء التنفيذيين الآخرين سوف يتقبلون بشكل إيجابى أى خطة تأخذ فى اعتبارها الوظائف والمهام الجديدة للمنظمة وكذلك منظومة القيم لديها. ونتيجة لذلك، بدأ المدرب بحث غوريا لكى يستخدم مهاراته التى اكتسبها ومعارفه التى تعلمها من دراسته للماجستير فى إدارة الأعمال؛ لكى يضع سلسلة من التوصيات والمقترحات التى يمكن أن تقلل وتخفض من عدد الوحدات الإدارية التى تعلوه تنظيمياً (إم آر يو) فى منطقته كجزء من الجهد الذى يبذله ليحظى بالقبول والموافقة لينتقل من مدينة نيويورك. أما كارلوس فتم حثه على أن يستخدم بعض التعبيرات مثل "بناء فرق العمل المتميزة والمنتصرة والارتباط القوى والقريب بزبائن أمريكا اللاتينية"، وغير ذلك. كما تم إخباره بأنه يمكن أن يطلب أن ينقل مكتبه إلى مدينة ريو، ولكن عليه أن يكون مستعداً لقبول الوضع الجديد الذى يعد نوعاً من التنازل، حيث سيوضع فى موقع آخر يتيح له فرصة الوصول إلى زبائنه وفرق العمل الخاصة به، ولكن دون أن يترتب على ذلك تكاليف الاغتراب.

وأخيراً وافق كارلوس على إلغاء ثلاث من الوحدات التنظيمية العاملة فى منطقته والمرتبطة به تنظيمياً بشكل مباشر. كان قادراً على الاستفادة من ثلث هذه التوفيرات من

أجل إعداد مكتب ومجموعة من الموظفين في مدينة ميامي. وكان أسلوبه ونمطه الشخصي، الذي يعتبر مناسباً بشكل أكبر لعمليات دول أمريكا اللاتينية مقارنة بالعمليات التي تنفذ في بارك أفينيو في المركز الرئيسي، يعتبر أسلوباً فعالاً لدرجة أنه بعد سنتين أصبحت عمليات دول أمريكا اللاتينية تحقق لستانلي إنترناشيونال نصف أرباحها الإجمالية تقريباً. ووجد أورلي مجالات أخرى أكثر إنتاجية يمكن أن توجه لها جهوده واجتماعاته، وكذلك بدأ كارلوس يتحدث بشكل أكثر عن النجاح الذي يحققه فريقه أكثر من حديثه عن النجاح الشخصي الذي يحققه هو في البرازيل.

ستانلي إنترناشيونال - حالة دراسية خاصة بفروع أمريكا اللاتينية العرض رقم (٢١ - ٢) منظومة قيم ستانلي الدولية

قيمتنا:

نحن الفريق الفائز:

نحن نعتقد أننا سوف نحقق النجاح فقط إذا عملنا معاً فريقاً واحداً، وأن مشاركة الجميع في العمل تعتبر ضرورية وجوهرية لإنجاز المهمة التي نسعى لتحقيقها. إنه من الضروري أن نخلق بيئة عمل تتسم بالاحترام المتبادل والصراحة والصدق والثقة بحيث يتاح للجميع أن يقدموا ويبدلوا كل إمكانياتهم وقدراتهم، وأن يتم الاعتراف بمبادرات الأفراد الخاصة وبأدائهم ويتم مكافأتهم على ذلك. وكذلك ينتمى ويهتم الجميع بنجاح المنظمة ويكون انتصار وفوز المنظمة ونجاحها هو الشعار السائد.

نحن نهتم بالزبون (العميل):

نحن نعتقد أن نجاح أعمالنا يعتمد على فهم وإرضاء حاجات الزبون. فاحتياجات السوق يجب أن تكون هي التي تحدد ما ننتجه من سلع وخدمات وتحدد طريقة التوريد والتسليم التي نستخدمها. وفي الوقت نفسه، إن النجاح في توصيل هذه السلع والخدمات يتطلب أن يحظى المتلقون المحليون لهذه الخدمات، وكذلك العاملون بنفس الاهتمام والرعاية حتى نكون من نشاطاتنا قيمة معينة.

نحن ملتزمون بتحقيق تحسن / تطور مستمر:

نحن نعتقد أن المحافظة على النجاح يعتمد على حفظ وإبقاء التفوق في مجال الجودة التي لا يمكن لنا تحقيقها إلا من خلال التطوير المستمر لكل عمل نقوم به. ففي هذا العالم

المتغير والسريع والديناميكي، إذا لم تطور نفسك بسرعة فإنك ستكون في مؤخرة الركب. فنحن نشجع على سماع الامتعاظ وعدم الرضاء الوظيفى الحالى الذى يؤدى إلى طرح أفكار ومبادرات موضوعية لمعالجة مثل هذه الحالات. لدينا انفتاح للتغيير وللتجارب والخبرات وللبحث عن طرق أفضل لكل عناصر ومكونات أعمالنا.

تسود لدينا ثقافة الإلحاح والاستعجال المدروس:

نحن نعتقد أن من مواصفات فريق العمل الناجح هو أن يحقق ويقدم الأعمال والإنجازات قبل غيره، ولديه سرعة فى الأداء ويعمل بإخلاص ويبدل كل ما فى وسعه من جهد ولديه تصميم عال لينجز الأعمال. فهذه المواصفات فى أعمالنا هى شرط من شروط بقائنا فى السوق. فأولوية احتياجات السوق هى ميزة لا يمكن التخلي عنها أو تجاوزها. فعندما نعمل بشكل سريع نجعل الآخر (المنافس) يختل توازنه ويرتبك أداؤه. إن الرغبة فى تحقيق النجاح تتحقق عن طريق الإصرار والمثابرة.

نحن نعمل بمسؤولية:

نحن نؤمن أن الاستقامة والكمال هى أحد المكونات الثمينة والجوهرية فى أعمالنا. إن نجاحنا سوف يتحقق عندما تتوافق أعمالنا مع قيمنا وتتفاعل جيداً مع المجتمعات أو الجماعات التى تعيش معها وتعمل بها. وبهذه الطريقة سوف نؤدى أعمالنا بالطريقة الصحيحة.

سيرة المؤلف:

روبرت فلمر: هو أستاذ (دبليوبروكسى جورج) فى كلية وليام أند ميرى. وكان سابقاً أستاذاً زائراً فى مركز التعليم التنظيمى فى معهد ماساتشوست للتقنية (إم آى تى). كما درس التنظيم والإدارة لطلاب الماجستير والدكتوراه فى جامعة كولومبيا. تولى منصب مدير التعليم التنفيذى فى جامعة أمورى حيث كان يدير أعمال برنامج الماجستير فى إدارة الأعمال، وكذلك يشرف على البرامج الخاصة والعامة للمديرين العموميين. ومنح كرسي الشرف الأول فى جامعة ترنتى، وكذلك عمل مدير التطوير التنظيمى فى شركات اليد سيفنال حيث تتضمن مهامه القيام بمسؤوليات لتطوير الإدارة على المستوى الدولى. كما عمل أيضاً رئيس مؤسستين استشاريتين متخصصتين فى مجالات الموارد البشرية.

تحظى كتاباته ومؤلفاته بسمعة واسعة على المستويين المهني والأكاديمي. وهو مؤلف الطبعات الأربعة لكتاب الإدارة الجديدة. شارك في تأليف مجموعة من الكتب مثل: مقدمة عملية للأعمال، البراعة التنافسية، التطوير التنفيذي والتعليمي للأعمال الدولية، والقيادة بالتصميم. وتركز بحوثه وكتاباته على التحديات التي تواجه الإدارة مستقبلاً وإنجاز الإستراتيجيات وتطوير القيادة.

حصل بوب على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال من جامعة فلوريدا ودرجة الدكتوراه من (يوسى إل إيه) كما كان عضواً بارزاً ومستشاراً خاصاً لرئيس معهد الشرق والغرب. كما عمل خبيراً متخصصاً عام ١٩٩٨ للدراسة المتصلة بتطوير القيادة الدولية التي نفذت بالتعاون مع المركز الأمريكي للجودة والإنتاجية وكذلك الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير.

الفصل الثانى والثلاثون التدريب فى بيئة عمل متنوعة الأعراق

روزفيلت توماس:

يلقى التدريب فى العادة مراجعة لا تخلو من الحماس فى كونه أداة تطويرية، وفى الحقيقة، إن أغلب الموظفين الناجحين فى أعمالهم فى المنظمات يعززون نجاحاتهم إلى المدرب أو الاستشارى الذى أرشدتهم وأكسبهم خبرات وتجارب هامة أو ساعدهم فى تكوين وتطوير قدراتهم وإمكانياتهم لإنجاز الأعمال المكلفين بها.

كان التدريب فى الماضى يستخدم من قبل المديرين ذوى البشرة البيضاء لتدريب الموظفين ذوى البشرة البيضاء أيضاً، وبعد أن أصبحت قوة العمل فى الوقت الحاضر متنوعة بشكل أكبر بسبب دخول المرأة والأقليات إلى مجالات الأعمال المختلفة متجاوزة العدد المحدد أو المتوقع لهم، أصبح السؤال الآن يطرح على النحو التالى، هل يمكن للتدريب أن يطور من قدرات المدير لكى يستثمر المواهب والقدرات المتاحة فى بيئة العمل المتعددة والمتنوعة العرقية والأقليات.

هذا الفصل يشرح للمديرين والقادة إمكانية الاستفادة من هذه الأداة التطويرية (التدريب) فى بيئات العمل التى يتعاظم ويتكاثر فيها التنوع العرقى والإثنى بين الموظفين وعن كيفية استخدام هذه الأداة من قبل المديرين التنفيذيين وتوظيفها لتطوير أعمال الموظفين الذين تختلف صفاتهم وسلوكياتهم عن مديرهم. فى البداية يحدد هذا الفصل معنى التدريب، بعد ذلك يحلل فعالية احتياجات وعلاقات التدريب، ثم يطرح تأثير تنوع الثقافات العرقية فى سياسات وأعمال التدريب.

ونظراً لأن معظم أعمال المنظمات تتطلب جهوداً جماعية لتحقيق النجاح، لذا فإن هذا الفصل يركز على التدريب كعمل وجهد جماعى وليس عملاً فردياً. وبنفس الأسلوب إذا كان المشاركون فى التدريب يختلفون فى مجالات وأبعاد وصفات مختلفة، فإن النقاش فى هذا الفصل يركز على عنصرين ينان أهمية كبيرة وهما الجنس والعرق، ويمكن للقارئ أن يستنبط ويستنتج أبعاداً وعناصر أخرى حسبما يراه.

من يكون المدرب؟

إن المدرب هو شخص يساعد ويمكن الآخرين من تنفيذ وتحقيق أهدافهم الجماعية. فيستطيع المدرب من خلال مجموعة متنوعة من النشاطات أن يقوى ويدعم من إنجازات الفرد والفرق. فالمدربون يجعلون الإنجاز أمراً ميسراً للآخرين، ويؤدي المدربون أدواراً مختلفة نوضح بعضاً منها في الفقرات التالية.

معلمون (أساتذة): إن الوظيفة الأساسية للتدريب هي التدريس أو التعليم أو الإرشاد. فمن صفات المدربين المتميزين قدرتهم وتمتعهم بقدرات تعليمية خاصة. فهذه القدرات هي في الواقع حجر الأساس للعمل التدريبي.

ضامنون (وكلاء): يؤدي المدربون من وقت لآخر أعمالاً مختلفة ويتقمصون أدواراً متعددة تتداخل وتتشابك مع الأطراف الذين يتعاملون معهم. وقد تتضمن هذه الأدوار أن يتبنى المدربون أدوار القضاة أو أن تشبه أعمالهم أعمال حكام الكرة بإصدار أحكامهم على أعمال الآخرين. ويمكن أن تتضمن أعمال وأدوار المدربين أيضاً مساعدة الآخرين في الوصول إلى موارد معينة ضرورية لهم أو الحصول على ترقية أو مكافأة لأى مشارك في التدريب. ويمكن للمدرب أن يؤدي هذه الأعمال والأدوار علانية أو بأسلوب خفى، ويكون المستهدفون في التدريب في الغالب ليسوا على علم بتدخل المدرب.

استشاريون: يقدم المدرب معايير موضوعية ومعلومات قيمة للمشاركين في التدريب من أجل اختيار وتنقيح أفكارهم تجاه بعض جوانب أعمالهم. والمتدربون يفضلون المدرب الأمين الذى لديه الاهتمام والانفتاح ليكون متجاوباً معهم بشكل إيجابى.

إيجاد بيئة عمل محفزة: إن المدرب لا يحفز ولكنه بدلاً من ذلك يوفر بيئة العمل التى تتيح لكل مشارك فى التدريب أن يكتشف ما لديه ويعمله بأقصى إمكانياته وقدراته. وهذا الأمر يتطلب من المدرب أن يتعامل ويتجاوب مع كل متدرب بشكل مختلف عن الآخر من خلال إعطاء شرح واضح لقدراته وإمكانياته الشخصية.

فعندما يكون هدف التدريب هو تحفيز المتدربين لإرضاء شخص فى قمة السلطة، فإن المدرب فى هذه الحالة يأخذ فى الاعتبار احتياجات الشخص المتسلط. وعندما يكون هدف المتدربين هو تحفيز وتطوير قدراتهم الداخلية وربما الوصول إلى درجة الكمال، فإن المدرب الفعال هنا ينتهج أسلوب الاستشارى الميسر، ويقدم فيل جاكسون المدرب السابق لفريق

شيكاغو بولز لكرة السلة مثلاً على كيفية خلق بيئة تدريبية محفزة. (جاكسون وديلهانتى، ١٩٩٥).

فنظراً لأن جاكسون كان يعتقد أن جميع اللاعبين كانوا يرغبون ويتطلعون إلى عمل شيء ما أكبر من ذاتهم، فإنه لذلك ركز على دعم وتقوية روح العمل الجماعي لدى الفريق. واستناداً إلى مجموعة من التقاليد الروحية (الدينية) فقد نظر إلى مواسم لعبة كرة السلة بمنظور مختلف واعتبرها رحلات أو فترات عبادة. فكان هدفه توفير الظروف التي تحث على التحفيز الروحي للاعبين وتجعلهم يثبتون جدارتهم ويصبحون من تلقاء أنفسهم مصادر للإنجاز الجماعي المتلاحم والمتماسك.

توزيع المسؤوليات والأدوار: يحدد ويوضح المدربون للمشاركين في التدريب كيفية أداء العمل. فهم يساعدونهم على فهم متطلبات النجاح الرسمية وغير الرسمية مثل المتطلبات (غير المكتوبة التي لم يتم التحدث عنها). ومن أهم العوامل الأساسية التي تمكنهم من تحقيق النجاح هو إحساسهم بالوقت. فعلى المدرب أن يوزعوا الأدوار عندما تكون الفرصة متاحة لذلك. فالفهائم على سبيل المثال يمكن أن توفر الفرصة لتقديم الدروس عن الفوز والانتصار التي قد يصعب الإصغاء إليها أثناء فترات تحقيق النجاح.

تقديم وجهات نظر: خلال المنافسة المحمومة، يمكن للمشارك أن ينسى وجهة نظره أو رؤيته للأشياء ويفقد تركيزه عليها. ولكن المدرب يمكن من جانبه أن يرى الأشياء من وجهة نظر أخرى قد تكون غائبة عن المتدربين. فالمدرّب لديه القدرة على مساعدتهم لكي يكونوا على صلة ودراية بالهدف العام للمنظمة وبالظروف المحيطة بأعمالهم والتي تحدد نجاح أو فشل العمل.

سمات النشاطات التدريبية الفعالة: تشترك العلاقات والنشاطات التدريبية الفعالة فيما بينها في بعض السمات. إحدى هذه السمات الهامة هي الاعتراف من قبل المنظمة بالتدريب على أنه نشاط نظامي ومشروع. ففي العديد من المنظمات تستثنى ثقافة العمل السائدة في الكثير من الأوقات التدريب من كونه عملاً مطلوباً أو أن يكون من الأهداف المطلوب تحقيقها. وإذا وجد التدريب، فإن ذلك يكون بسبب تفضيل ورغبة المدرب وينظر إليه ليس على أساس أنه احتياج حقيقي لأعمال المنظمة وإنما على أساس أنه ميزة وأن المنظمة لديها توجهاً في تحفيز الأفراد وتحقيق طموحاتهم.

قبول مسئولية التدريب: يعتبر قبول مسئولية التدريب من قبل الإدارة سمة أخرى من سمات النشاطات والعلاقات التدريبية الفعالة، ورغم أن بعض ثقافات العمل تشجع التدريب، إلا أن المديرين والقادة لا يرغبون في القيام بهذا العمل.

وهناك مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى عدم وجود هذه الرغبة. فالكثير من المديرين يفضلون أداء العمل بدلاً من التدريب. والبعض الآخر من المديرين يؤمن بالفردية الرثة القاسية. فمثل هذه الأعمال والسياسات في المنظمة ترى أن المواهب والقدرات سوف تظهر من تلقاء نفسها وتبرز للعيان وتطفو على السطح وأن الموظفين المتميزين لا يحتاجون إلى مساعدة أو إلى تدريب.

كما أن هناك عائقاً آخر يحول دون قبول وتحمل مسئولية التدريب وهو تحكم وسيادة الجدارة، فالبعض ينظر إلى التدريب على أنه نشاط يلغى أو يهشم النجاح المبني على نظام الجدارة والكفاءة. فهم يؤكدون أن المديرين جعلوا أنفسهم يستفيدون من مصدر لا يتمتع بالقدرة على تقديم المساعدة، ولذلك لا يمكن للمدربين أن يدعوا أنهم حققوا التفوق من تلقاء أنفسهم.

كما أن علاقات ونشاطات التدريب الناجحة تعتمد على الرغبة الأكيدة وإمكانات وقدرات الشخص الذي يتلقى التدريب، فمدربو الرياضة المتميزون الكبار والمشهورون يعززون في العادة نجاحاتهم إلى تعاملهم مع لاعبين قابلين للتدريب. ففي المنظمات يوجد عوامل تكبح وتمنع المديرين من الموافقة على التدريب. وهذه العوامل تجعل المرشحين الأساسيين للتدريب غير راغبين فيه. فعلى سبيل المثال الفردية المفرطة وقيم الجدارة والرغبة في بناء الذات بشكل مستقل، وأن يعمل الموظفون ويتطوروا ويتقدموا وظيفياً من تلقاء أنفسهم دون تلقي مساعدة من أحد، كل هذه العوامل تحرمهم من أي امتيازات تدريبية معروضة عليهم.

وهناك مفاهيم خاطئة في هذا المجال. فنظراً لأن التدريب يحدث في الغالب خلف الستار، فإن الأفراد الذين يرفضون التدريب يكونون في الغالب قد بلغوا بشكل خاطئ. فهم لم يدركوا أن النجاح الذي يتحقق بشكل ذاتي، ويفتخرون به قد استفاد من التدريب الفعال.

الألفة والمحبة: تعتبر الألفة والمحبة والعمل الحميم جزءاً من العلاقات والنشاطات التدريبية أيضاً. فالمدربون الذين يقدمون خدماتهم التدريبية يجب عليهم أن يتصلوا

بالمدرّبين قبل التدريب وأثناءه وبعده. فالمدرّبون والمدرّبون يقضون أوقاتاً طويلة معاً. فكلما زادت العلاقات الحميمة بينهم وسادت الألفة انعكس ذلك إيجابياً وبشكل كبير على فعالية التدريب، وكذلك كلما كانت العلاقات والنشاطات التدريبية فعالة، فإن ذلك سيضاعف من جو المحبة والألفة بين المدرّب والمدرّبين فهي علاقة إيجابية متبادلة.

الثقة: إن الثقة تنمو وتزداد مع المحبة والألفة. وهي عنصر ضروري لنجاح التدريب، كما أنها تجعل المحبة والألفة ممكنة، فالثقة هي المنتج والألفة هي العناية والاهتمام والرعاية.

فالمدرّبون يجب أن يهتموا ويعتّنوا بالمدرّبين، والمدرّبون كذلك يجب أن يهتموا بالمدرّبين وبالمدرّبين الآخرين. يصف بعض الأفراد الذين يعملون في فرق عمل رياضية محترفة وناجحة، وكذلك بعض المنظمات التي حققت إنجازات كبرى في أعمالها، يصفون أنفسهم بالعائلة كما لو كان لديهم نوع خاص من الجاذبية الكيميائية.

فقد لاحظ مؤخراً أحد المعلقين الألفة والجاذبية الوجدانية الخاصة والمميزة لفريق أتلانتا فالكونز. وأوضح المدرّب دان ريفز قائلاً إن هذه الألفة بين أعضاء الفريق هي حقيقة واقعة في كل الفرق التي تعاملت وعملت معها. فكرة القدم هي رياضة جماعية، وعلى اللاعبين أن يهتموا ويعتّنوا ويراعى بعضهم بعضاً بشكل كبير. وهذه العناية والاهتمام توفر الألفة والمحبة الضرورية للتدريب الفعال.

كما أن التدريب الفعال يتطلب الالتزام والاعتراف والإقرار المشترك بين أطرافه. فالمدرّبون والمدرّبون لابد أن يشتركوا ويلتزموا بتحقيق أهداف جماعية مشتركة، وإذا كان المدرّبون لا يستطيعون القيام بهذا العمل وحدهم، فإنهم يشتركون في أي نجاح أو فشل يمكن أن يتحقق، وهذا هو السبب الذي يجعل المدرّبين يقبلون في العادة مسؤولية فشل الفريق الذي يدربونه.

العدل والمساواة: إن العدل والمساواة في التعامل مع أعضاء فريق التدريب يعتبر أيضاً أمراً جوهرياً ومتطلباً ضرورياً لجودة النشاطات والعلاقات التدريبية. فالمدرّبون المؤثرون يكافحون ويناضلون من أجل أن يعاملوا المدرّبين بشكل عادل ومتساوٍ، وذلك في سياق ونطاق الأهداف الجماعية المطلوب تحقيقها. ويدرك المدرّبون والمدرّبون أن المساواة في النشاطات التدريبية لا تعني بالضرورة معاملة جميع المدرّبين على قدم المساواة دون

الأخذ في الاعتبار الفروقات الفردية بينهم أو احتياجاتهم الوظيفية. وإذا لم يحدث ذلك فإن المدربين سوف يهتمون بالمحسوبية والمحاباة أثناء تعاملهم مع احتياجات المتدربين.

من هم المدربون؟

كيف نتعرف على المدربين في منظمات الأعمال؟ البعض يعتقد أن المعلمين هم مدربين، ولكن ليس كل المعلمين مدربين. فيمكن أن يوافق المعلمون على التدريب دون المشاركة في تحمل المسؤولية عن النتائج المترتبة على ذلك، وبدون أن يأخذوا في اعتبارهم أن المحبة والألفة هي إحدى سمات التدريب الفعال.

وينطبق نفس المنطق على الضامنين والوكلاء. فكل المدربين المؤثرين يدرجون في قائمة الوكلاء أو الضامنين، ولكن لا يعتبر كل الضامنين أو المتعهدين بالتدريب مدربين. فبعض الضامنين يضعون حواجز تمنع وتحول دون تحقيق أواصر المحبة والألفة مع المتدربين. كما أنهم لا يشتركون في تحمل المسؤولية عن نتائج التدريب.

إن مدربي المنظمات هم في العادة قادة ومدبرون، والقادة والمديرون مسئولون عن نتائج أعمال المنظمة. فهم قد يكونون ممن يتولون المناصب القيادية لبعض أقسام ووحدات المنظمة مثل الفروع والأقسام والإدارات والوظائف الهامة أو فرق العمل الوظيفية المتداخلة أو قوى العمل أو المشاريع الخاصة.

كما أن المدربين قد يكونون من الأطراف الذين لهم تأثير ومواقع غير رسمية. فالشخص المؤهل يمكن أن يساهم في تقديم التدريب لمجموعة من العاملين دون أن يكون له سلطة رسمية في المنظمة. فمثل هذا التشابه والتقارب يمكن أن يخضع لوجهات النظر والمصالح المشتركة أو للخبرات المهنية المتقدمة. ففي شركة معينة على سبيل المثال، يمكن لمجموعة من الكيميائيين أن يفضلوا مدرسة فكرية معينة تكون مرووسة من قبل أحد أعضائها. فهذا العضو يمكن أن يؤثر في الآخرين من خلال الجهود التدريبية المعتمدة على الثقة والاحترام المتبادل، وكذلك على الألفة والمحبة المهنية والالتزام والتعهد المتبادل والضمان والنصح، كل ذلك يحدث دون أن يكون هناك سلطة أو مسؤولية رسمية. فإذا واجه الأفراد (المتدربون) فشلاً أو نجاحاً، فإن المدرب يواجه نفس المصير.

تأثير التنوع العرقي بين الموظفين في التدريب؛

لقد اقتنعت من خلال بحوثي وعملي في المنظمات أن التنوع العرقي بين الموظفين يمكن أن يلعب دوراً مدمراً في العمل التدريبي أو أي إجراء تطويري آخر مثل التعليم أو الاستشارات، فالجهود لا يمكن أن تحقق أفضل ما يمكن تحقيقه من الفرص والموارد المتاحة والاستفادة من المواضيع المرتبطة بالأقليات والنساء. وفيما يلي مناقشة بعض القضايا التي تبرز في بيئة العمل التي تتضمن مجموعة متنوعة من الأقليات.

الولاءات الاجتماعية: إن الرجال ذوى البشرة البيضاء يديرون أمثالهم وأشباههم بشكل أفضل بسبب الولاءات الاجتماعية، وبسبب الارتياح العالى النسبى مقارنة مع بالأشخاص ذوى البشرة البيضاء الذين يتلقون تدريبهم عن طريق النساء أو عن طريق مدربين ينتمون إلى أقليات عرقية مختلفة. وكما علق ذات مرة أحد المديرين من ذوى البشرة البيضاء وقال إن التدريب والاستشارات أعمال ذات أهمية بالغة في هذه المنظمة، ولكن النساء والأقليات لا يحصلون على التوجيه والإرشاد الذى يحتاجون إليه، ولذلك نجدهم كمن يسير على أرض ملغمة، وهو أمر يمكن تجنبه. وعندما سئل عن سبب عدم إتاحة الإرشاد والتوجيه لهم أجاب إنه "الولاء الاجتماعى". لا نعرف كيف يمكن لنا أن نرتبط بصلة قوية مع النساء والأقليات في العمل سواء كانوا مرؤوسينا أو زملاء لنا. فنحن نرتاح بشكل أكثر مع الرجال ذوى البشرة البيضاء، وقد حققنا مؤخراً بعض التطور فيما يتعلق بالنساء البيض، ولكننا ما زلنا نواجه مشكلة مع الأقليات العرقية.

المؤشر الآخر الذى يوضح فجوة الولاء الاجتماعى يكمن فى الأسلوب الذى نشأت وتطورت به العلاقات والنشاطات التدريبية والاستشارات. فالموظفون ذوو البشرة البيضاء يقولون فى العادة إنه تم اختيارهم للتدريب، فى حين أن الأقليات على وجه الخصوص يصفون أنفسهم بأنهم متهيئون مسبقاً لتقديم المبادرات للقيام بالأنشطة التدريبية. قالت إحدى النساء المديرات من ذوات البشرة السوداء أنا اخترت الرجل ذا البشرة البيضاء الذى أريده مدرباً لى، ثم اتصلت عليه. كان ممانعاً فى البداية، وبدأ عليه أن غير مرتاح لهذا العمل معى، إلا أن العمل أصبح طبيعياً للغاية فيما بعد.

التفضيل والتمييز فى التعامل: إن عوامل القلق المرتبطة بالتمييز ضد الآخر وتفضيل مجموعة عرقية على مجموعة عرقية أخرى يمكن أن تحول دون تأسيس علاقات وأنشطة

تدريبية طبيعية للنساء وللأقليات العرقية. فرغبة النساء والأقليات في تجنب سماع الحديث الذي يقول إنه تم توظيفهم فقط بسبب نظام حقوق الأقليات الصادر من الحكومة الفيدرالية، أو أنه تم توظيفهم بسبب تلك الأنظمة يمكن أن تحول دون مشاركتهم في الترتيبات والاستعدادات التدريبية غير الرسمية الهادفة للتطوير والتي يمكن أن تكون هامة وحاسمة للمستقبل الوظيفي للفرد. فهناك نوع من الخوف يسود في أوساط الأقليات بعدم طلب الدخول أو المشاركة في برنامج تدريبي معين خوفاً منهم أن ذلك سينظر إليه على أنه نوع من المحسوبية والمحابة أو علامة ضعف، لذلك نجدهم ينتظرون حتى يتم اختيارهم من قبل الغير.

ويتخوف الرجال ذوو البشرة البيضاء أن يفسر تقديم التدريب لهذه الأقليات على أنه نوع من التفضيل والتمييز في المعاملة بين الموظفين، أو يمكن أن ينظر إليه على أنه اقتراح ضار وجارح: لأنه يرى أن الأقليات والنساء يحتاجون إلى مساعدة خاصة لكي يكونوا ناجحين في أعمالهم. فهناك حقيقة تقول إن العلاقات والنشاطات التدريبية في العديد من المنظمات لا تتم بطريقة علنية، ولكنها مغطاة بالسرية والغموض والكتمان، من ثم تكثر في مثل هذه الحالات الإشاعات والهمس مما يعقد الموقف ويضفي عليه صعوبة أكبر.

النقص في الثقة والجرأة: لدى العديد من الموظفين ذوو البشرة البيضاء خبرة وتاريخ محدودان في التفاعل والتعامل والاتصال الشخصي مع الأقليات ومع النساء زميلاتهم في العمل. ونتيجة لذلك، نجدهم يشعرون في الغالب بعدم الكفاءة عندما يكلفون بإيجاد بيئة عمل محفزة للأقليات أو وضع تصورات مفيدة لهم.

فأحدى النساء المديرات البيض اعتمدت بشكل كلي على رجل أبيض في التدريب والمساعدة في تطوير أداء العمل، وأنجز العمل بشكل متميز. وكان سبب تعثرها يعود إلى التهميش والتمييز الذي تعاني منه المرأة. فمن خلال استعادتها للأحداث الماضية واستعراض ما تعانيه المرأة، فإنها تشعر بأنها فقدت القدرة على مواجهة التحديات التي تواجهها في المنظمة وذلك سبب كونها امرأة. فمدرّبها الرجل الأبيض تنقصه الخبرة والمعرفة في هذا المجال. فلو كانت قد طلبت تدريباً إضافياً عن طريق امرأة مديرة ذات خبرة أكبر (وقد كان ذلك نادراً في منظماتها في ذلك الوقت) أو من قبل مجموعة من النساء، فيمكن لها أن تكون قد تجنبت هذا التهميش.

نقص الثقة: إن عامل الثقة يسهل ويساعد على إجراء التدريب الفعال. فعندما تتعين الأقليات والنساء في المنظمة لأول مرة ويشاهدون الظروف التي يعاني منها نظراؤهم في العمل وأنهم موضوعون ومجمعون في أدنى المستويات التنظيمية للشركة وأنهم مهمشون ولا يتولون مناصب قيادية، فإنهم يجدون أنه من الصعوبة الثقة بأعمال وأنظمة وإجراءات عمل هذه الشركة.

ففي إحدى المنظمات، اكتشف رجل من ذوى البشرة السوداء أن العلاقة الاجتماعية الفعالة مع الرجال ذوى البشرة البيضاء تعتبر إحدى متطلبات الحصول على ترقية وظيفية. ورغم أنه كان ينظر إلى ما يطرح عليه على أنها أمور شخصية تقلل من قدره، إلا أنه كان مستعداً للقيام بما هو ضرورى ولكنه لم يعمل بالاستشارة التي تلقاها. وقد عرف فيما بعد أن الاستشارة أو النصيحة قد حققت ثمارها للرجال ذوى البشرة البيضاء الذين يبحثون عن ترقيات وظيفية، ولكن لم يكن يثق أنها سوف تتحقق له كرجل أسود. كان متخوفاً من أنه سوف يقوم بأعمال يعتبرها منفرة وبغيضة ولم يكن يهتم بهذا الأمر. ونتيجة لذلك، ترك المنظمة باحثاً عن مكان آخر يثق به بشكل أكبر.

التخوف من العلاقات الحميمة: يتطلب التدريب الصلات الحميمة والألفة مع الآخرين. وبعض الرجال ذوى البشرة البيضاء يترددون في إقامة علاقات حميمة مع الأقليات ومع النساء في بيئة العمل. فأحد الرجال ذوى البشرة البيضاء يتذكر عندما بدؤوا توظيف النساء لأول مرة بأعداد كبيرة في الشركة، كنا نتخوف من إغلاق مكاتبنا عندما يكون لدينا اجتماع مع إحداهن.

كما أن أفراد الأقليات الآخرين لا يشعرون بوجود صلة حميمة وألفة مع الرجل الأبيض في مكان العمل خصوصاً إذا كانوا قد أتوا إلى مقر العمل من بيئة أو خلفية تاريخية تفتقد إلى الصلة الحميمة والألفة مع الرجل الأبيض. فإحدى المديرات السود التي أصبحت مسئولة كبيرة تتذكر أقوال جدتها. وتقول بشكل متكرر "لن أعمل مع رجل أبيض على الإطلاق الآن هذه السيدة السوداء تعمل مع رجال ونساء من ذوى البشرة البيضاء ولكن صوت جدتها ما زال باقياً في مسمعها الأمر الذى يحول دون أن تكون علاقة حميمة مع زملائها الموظفين ذوى البشرة البيضاء.

الافتراض الخاطئ المتعلق بالعدالة والمساواة في التعامل: نظراً لأن العديد من المنظمات والشركات لم تعتبر التدريب إجراءً نظامياً مشروعاً، فإن الموظفين يفترضون أنه عبارة عن سلوك وإجراء غير عادل، أو أنه يزيد من اللامبالاة والظلم في المنظمة. فعندما يشعر أفراد الأقليات العرقية أن هناك عدم مساواة في التعامل في المنظمة أو يوجد تمييز ضدهم، فإن هذا الأمر سيتحول بسرعة إلى قضية تمييز عنصري ضد هذه الأقليات أو تمييز ضد (الجنس) المرأة. فهذا الواقع يمكن أن يجعل المدير الذي يتعامل مع قوة عمل عرقية متنوعة يتجنب التدريب خوفاً من أن يرفع ضده دعوى قضائية تتعلق باتهامه بالتمييز العنصري.

التوصيات:

على المديرين التنفيذيين الذين يرغبون في تشجيع وتقوية التدريب في أوساط بيئات العمل التي تتضمن مجموعات مختلفة من الأقليات العرقية أن يبدؤوا أولاً في جعل هذا العمل مشروعاً ونظامياً. وبإمكانهم أن يقوموا بذلك من خلال تشجيع وتحفيز المديرين المحتملين ذوي الكفاءات العالية لتقبل المسؤولية الملقاة على عواتقهم تجاه هذه الأقليات وكذلك تشجيع وتحفيز المتدربين المتوقع تدريبهم حتى يكونوا متهيئين للتدريب ومتقبلين له. فلا بد أن ينظر إلى التدريب على أنه ضرورة هامة لأداء المنظمة واستمراريتها. ويجب على وجه التحديد ألا يضع الرؤساء التنفيذيون المسؤولون عن التدريب أنظمة وقوانين تدريبية تتأثر سلباً بعوامل مرتبطة بالعرق أو الجنس، وأن يكون هناك روادع جزائية ومكافآت لهذا الغرض.

كما أن على الرؤساء التنفيذيين المسؤولين عن التدريب أن يحثوا ويحفزوا المديرين المحتملين لكي يتحملوا مسؤولية تقديم الأنشطة والبرامج التدريبية للأقليات العرقية والنساء في العمل وذلك من أجل جعل الخبرات التدريبية فعالة في هذا المجال. والخطوة الحاسمة والفعالة لإنجاز مثل هذا العمل تكمن في إعداد وتأهيل جميع الأطراف للاستجابة المناسبة للعمل التدريبي الموجه إلى الأقليات.

كما يجب على الرؤساء التنفيذيين أن يشجعوا ويحثوا المديرين والمتدربين المحتملين لكي يكونوا منفتحين ومتقبلين للاختلافات التي تبو غير مريحة لهم، ولكن يجب ألا يكون

هناك تهاون في إنجاز أهداف الشخص أو أهداف المنظمة. ويمكنهم أن يقوموا بذلك من خلال مساعدة أطراف التدريب والتعرف على متطلبات نجاح العمل التدريبي والتركيز عليها بدلاً من التركيز على التفضيلات والميول الشخصية أو التقاليد الاجتماعية الموروثة في هذا المجال.

كما أن على المديرين التنفيذيين المسؤولين عن هذا النوع من التدريب أن يساعدوا المشاركين في التدريب من الأقليات والنساء ألا يشمنزوا أو أن يبدوا عدم ارتياحهم من التوتر المرتبط بالتنوع العرقي والإثنى الذي تتم فيه أحياناً مثل هذه الأنواع من البرامج والأنشطة التدريبية التي تبدو فيها اختلافات جوهرية بين المشاركين. ويمكن أن يقوموا بذلك من خلال مساعدتهم في قبول هذا الواقع الذي يتسم بالتوتر ويتجنبون الضغوط والقلق غير الضروري الذي يبرز أثناء تاذية مثل هذه النشاطات. وبإمكانهم أن يقوموا بذلك أيضاً من خلال مساعدة المدربين في التركيز على متطلبات الأداء التي تؤدي إلى نجاح مثل هذه النشاطات.

كما أن بإمكان المديرين أيضاً مساعدة المدربين والمتدربين من الأقليات حتى يكونوا من ذوى المهارات العالية وأن يتجاوبوا مع قضايا الأقليات بشكل مناسب. في كتابي المعنون بإعادة تحديد معنى التنوع العرقي (توماس ١٩٩٦) وضعت خطة تفصيلية تتضمن خيارات وبدائل لوضع حلول للتنوع العرقي. فيمكن للمشاركين في هذا النوع من التدريب أن يستفيدوا من هذه الخيارات بشكل مجمل، أو أن يختاروا إحداها أو أن يدمجوا بعضها مع الآخر بشكل مناسب حسب احتياجاتهم ويطبقوها على الحالات التدريبية الخاصة بالأقليات.

من الواضح أن التدريب المرتبط بالأقليات يحتاج إلى إعداد خاص. فهو يختلف عن الأنشطة التدريبية التي يكون فيها المدربون متجانسين نسبياً، ولذلك يجب ألا تترك مجرياته وإجراءاته للصدفة. ورغم أن النقاش في هذا الفصل ركز على الأبعاد والعوامل المرتبطة بالعرق والجنس، إلا أن هذا النقاش يمكن أن يعمم ليشمل متغيرات وعوامل أخرى مثل العمر ومدة الخدمة في المنظمة والميول الجنسية والخبرة الوظيفية. ونظراً لأن الملتحقين بالعمل أصبحوا أكثر تنوعاً، فإن على المديرين والرؤساء التنفيذيين الذين يرغبون في صقل مهارات موظفيهم أن يكونوا فاعلين ويجعلوا التدريب يركز ويهتم بكل الأطراف

المشاركة فيه من الأقليات أو أنهم لن يستفيدوا بالقدر الكافي من الإمكانيات الضرورية لتحقيق نجاح العمل.

سيرة المؤلف:

روزفيلت توماس: هو المؤسس والرئيس التنفيذي لمنظمة توماس للتدريب والاستشارات، وهي منظمة خاصة بالاستشارات التدريبية مقرها أتلانتا، كما أنه مؤسس وباحث رئيسي في المعهد الأمريكي لإدارة التنوع العرقي المتخصص في إجراء البحوث العلمية في هذا المجال. وبصفته متخصصاً مهتماً ومعروفاً بأعماله الريادية في مجال إدارة التنوع العرقي، عمل روزفلت مع عدد كبير من شركات الفورشن الخمسمائة المشهورة، وكذلك عمل في القطاع الخاص والمنظمات الحكومية والمؤسسات الأكاديمية والمنظمات غير الربحية. وهو مؤلف لكتابين هامين هما: ما بعد العرق والجنس: إطلاق العنان لقوة العمل الخاصة بجميع العاملين لديك من خلال إدارة التنوع العرقي، والكتاب الآخر بعنوان تحديد معنى التنوع العرقي.

الفصل الثالث والثلاثون

تدريب الرؤساء التنفيذيين العالميين

نساء يحققن تفوقاً على مستوى العالم

نانسى إدلر:

اعتدت أن أطرح تساؤلاً على نفسى حول ما يقدمه مدربي الرؤساء التنفيذيين إلى زبائنهم وهم لا يعرفون إجابته من تلقاء أنفسهم من واقع خبراتهم الشخصية. وبعد أن حصل لى الشرف بتدريب العديد من الرؤساء التنفيذيين، بدأت أفهم الآن أن الإجابة عن تساؤلى تكمن فى القدرة على رؤية الأشياء من وجهات نظر متعددة، وجهات نظر تتجاوز وتتخطى ما لديهم من خبرات وتجارب شخصية أو ثقافية. وأنا على وجه الخصوص، بعد إعطاء الخلفية العلمية والعملية الخاصة بى، يكون لدى فى معظم الأوقات الفرصة لى أعيد تشكيل وصياغة القضايا، وأضعها فى سياق فكرى أوسع ومن منظور عالمى أشمل. أما فى الوقت الحاضر فالفرصة متاحة لدى بشكل أكبر لإعادة صياغة وتشكيل أنظمة ومتطلبات واحتياجات العمل الفعلية التى كانت تقيم بشكل رئيسى على أساس وجهة النظر الفردية إلى حالات وإمكانات أكثر شمولاً حسب رؤية الرجال والنساء لهذه الأمور.

إن إحدى فوائد استخدام النظرة الشمولية والأوسع لهذه الأمور هو تقديم وعرض سياق أو نطاق ذى معنى يتجاوز النطاق الخاص بكل رئيس تنفيذى أو الخاص بمنظمة صناعية معينة. فعندما نطرح أسئلة تتجاوز الهدف الرئيسى والفعلى، فإننا بذلك نجعل الحوار التدريبى يقدم مجموعة من الفرص للمديرين والرؤساء التنفيذيين والمديرات التنفيذيات ليأخذوا فى اعتبارهم وبوعى أكبر نوع وطبيعة المساهمات والإضافات التى يقدمونها لشركاتهم، ومن ثم اختيار المساهمات التى يرغبون فى جعلها أكثر شمولاً واتساعاً على مستوى العالم. ومن الأمثلة على هذه الأسئلة ما يلى:

- "ماذا يعنى لك النجاح كامراً؟"

- "ما الإسهامات التى يقدمها عملك لخدمة المجتمع؟"

- "لماذا تفخر ابنك عندما تخبر ابنها بإنجازاتك؟"

تبدو في الغالب هذه الأسئلة غير مشروعة خصوصاً عندما تكون خارج نطاق الحوار الخاص بالتدريب التنفيذي. فمن وجهة النظر العامة التي ترى أن العمل يسير بشكل طبيعي فإن مثل هذه الأسئلة تخفق في العادة في أن تكون نافعة بشكل كافٍ لتحمل وقت الرئيس التنفيذي. إلا أنه مع ذلك فإن مثل هذه المناقشات وتعلم هذه الأسئلة يولد في الغالب الحماس الروحي والتحفيز الشخصي العميق ويجعلها تحقق الاستفادة القصوى من العمل بشكل مهني متخصص. فالمحتوى والمعنى العميق والهدف هي عوامل ليس لها نظير في الفلسفة الذرائعية التي تركز على النتائج الخاصة بالنجاح الشخصي في العمل والنجاح في الحياة ونجاح المجتمعات.

هل يوجد أى فرق فى تدريب النساء التنفيذيات؟

رغم أنه لا يوجد عدد كبير من الناس يشكون في أن عالم الأعمال تحول وأصبح عالمياً في الوقت الحاضر، إلا أن معظم الفرضيات والآراء بتكوين حضور دولي في عالم الأعمال وتحقيق النجاح والتفوق بها وتكوين رؤساء دوليين متميزين اقتصر على خبرات الرجال. فالعديد من الفرضيات والآراء الأكثر أهمية الخاصة بنجاح الرؤساء التنفيذيين تظل محدودة وضيقة الأفق. فهي محدودة ومقصورة ليس على الرجال فقط، بل على الرجال الذين يعملون في بلدانهم الأصلية. وإذا استمرت الشركات ومنظمات الأعمال في تصديق وتبنى الفرضيات الحالية الضيقة المتعلقة بنجاح العمل، فإن عدداً قليلاً جداً من النساء، إذا وجدن أصلاً، سوف يتجرأن ويغامرن في الدخول في عالم الأعمال خارج نطاق حدود دولهن، وإن عدداً أقل سوف يحقق النجاح في بلدانهن. ومادام أن القرن الواحد والعشرون قد بدأ، فإن أوارى ومهامى الأساسية في هذا القرن أضحت تدريب النساء اللاتي يتقلدن مناصب قيادية عليا: لكي يحققن النجاح في أعمالهن على مستوى العالم، ويتخلصن من الخرافات والأساطير الخاطئة عن المرأة المستمدة من الماضي.

ونظراً لوجود عدد محدود من النساء اللاتي يعملن مديرات تنفيذيات على مستوى العالم في القرن العشرين؛ لذا يمكن لنا كمديرات على مستوى العالم أن نعترف أن الخرافات المضللة التي تهمش وتهمل دور المرأة قد تكاثرت في تلك الفترة. وليس من المستغرب أن نجد الكثير من النساء خصوصاً في الثقافات الإنجليزية مثل الثقافة الأمريكية تقود إلى التفكير أن على المرأة أن تنافس وتقلد الرجال لكي تحقق النجاح.

فالتخوف من جعل أنفسهن يختلفن بأى شكل عن مديريهن التنفيذيين الرجال السابقين ونظرائهن جعل معظم النساء صامتات ومتحفظات ولا يتجرأن على التحدى والمقاومة العلنية للخرافات والأساطير التى تعوق المرأة عندما تحاول أن تقود أعمالاً خارج حدود بلدها الأصلية. ولذلك فإن إحدى السمات القيمة للتدريب التنفيذى هى قدرته على خلق مجال خاص للنساء المديرات والرئيسات التنفيذيات لكى يطرحن أسئلة غير مقبولة اجتماعياً مثل:

- هل صحيح أننى لا أستطيع أن أحقق النجاح فى عملى فى دول الشرق الأوسط وذلك بسبب أنى امرأة؟

- هل سأسبب ضرراً أو مضايقة لثقافة السعوديين لو كنت أتولى قيادة فريق تفاوضى فى المملكة العربية السعودية؟

- ما مدى صحة أن توسع نشاط شركتنا فى جنوب آسيا سوف يتعرض للخطر إذا ترأست امرأة مشروع التوسع هناك؟

- حتى لو نجحت وتمكنت من إقناع الرئيس التنفيذى لكى يرسلنى إلى كوريا، هل سأفشل عندما أبدأ فى ممارسة عملى هناك؟ لقد سمعت أن رجال الأعمال الكوريين يتجاهلون النساء - فهم لا يأخذون عمل المرأة التى تعمل فى مجال الأعمال التجارية مأخذ الجد.

- هل الشريك الأجنبى لشركتنا سيتضايق عندما يكتشف أن شركتنا قد أوفدتنى إلى هناك بصفتى كبيرة المهندسين؟

- هل يعتقد الرجال فى أمريكا اللاتينية بالفعل أن الشركة التى أعمل بها قد أرسلتني إلى هناك كنوع من الملاعبة الجنسية؟ ماذا يجب على أن أفعله لكى أجعلهم يحترموننى؟

عندما أصغى إلى قصص النساء القياديات وهن يخبرن ويطرحن الأسئلة التى لا ينبغى أن تطرح تكون إجابتي لهن فى العادة بـ "لماذا؟" ما الذى جعل مثل هذه الأمور تحدث لك؟ ما هو الواقع الجديد الذى تطمحين إليه؟ كيف يمكن أن تتجاوزى كل هذه الاحتمالات والظروف السلبية التى تتخيلينها مع العاملين بالشركة والتى يمكن أن تحدث؟ لماذا تعتقدين أن الرؤساء التنفيذيين الأجانب سوف يكونون أكثر تحيزاً وإجحافاً ضدك من

الرؤساء التنفيذيين الذين تعملين معهم بنجاح في الوقت الحاضر؟ كيف يمكن لك أن تتجاوزى وتتخلصى من الماثور التاريخى الخاطئ عن المرأة وتتمكنى من خلق واقع جديد لك؟ فى المناقشات والحوارات التدريبية الخاصة بالرؤساء التنفيذيين، نضحك ونساعل ونكتشف عالماً كان غريباً من الناحية العملية على كثير من النساء وعلى كثير من الشركات أيضاً. ونحن من خلال أساليب أعمالنا نؤكد ونكرس الاعتقادات المضللة التى ترى أن المرأة لا يمكن لها أن تحقق النجاح خارج حدود بلادها، أو أنها إذا أرادت تحقيق النجاح، فيجب عليها أن تتصرف كالرجال. وفيما يلى بعض الأمثلة:

النظرة الخاطئة الأولى:

الخبرة العالمية ليست ذات أهمية: السيدة ليستى هى رئيسة تنفيذية فى شركة كبرى متخصصة بإنتاج المواد الاستهلاكية، ولديها اثنان من الأبناء فى سن المراهقة فى الثانوية العامة، امتنعت عن القيام بمهمة عمل فى مدينة بروكسل فى بلجيكا. وقد تضايق رئيسها من هذا الرفض وأخبرها بأنه لن يفكر أن يعينها فى منصب نائبة الرئيس لأنها لم تقبل الانتقال إلى بلجيكا. وأكد أن مستقبلها الوظيفى سوف يتوقف عند حد معين ويتجمد إذا لم تنتقل برغبتها إلى هناك، وتتحمل بعض أعمال ومسئوليات الشركة التى تنفذ خارج الدولة.

كانت السيدة ليستى لا تعتبر أن الخبرة الدولية العملية أمراً هاماً فى تقدمها فى العمل. فهى تعلم أن رئيسها ورئيس رئيسها، الرئيس التنفيذى، لم يكن لديهما خبرة خارج حدود الدولة التى يعملان بها سوى السفرات القصيرة المتكررة إلى الدول الأجنبية لأداء مهام أعمال معينة تنتهى بانتها هذه المهام المكلفين بها. وبعد أن قالت ذلك، هى الآن تتولى أعلى منصب تتولاه امرأة فى الشركة، فكل شروط الحصول على خبرات أجنبية لكى تترقى كان يبدو أنه حاجز أو عائق يحاول رئيسها وضعه فى طريقها حتى لا تحقق تقدماً وظيفياً - وهو من العوائق الحديثة التى تحدد السقف الوظيفى للأقليات.

كانت إجابتي لكالملة ليستى الهاتفية الغاضبة بـ لا. إن العمل أصبح فى الوقت الحاضر منتشراً على مستوى العالم. فطلب الخبرة الدولية لا يعكس ولا يتطلب جنساً معيناً وليس له صلة بالحد أو السقف الوظيفى فى العمل المتعلق بالأقليات. إن رئيسك على حق. فإذا اخترت عدم الذهاب، وألا تعمل فى الخارج لكى تحصلى على خبرة دولية،

فإنك أنت التي تختارين أن تكوني تحت المستوى الطبقي الوظيفي. فيجب ألا يترقى رجل أو امرأة إلى منصب الرئيس التنفيذي في شركة كبرى من شركات القرن الواحد والعشرين دون أن يكون لديه/لديها فهم عميق وواسع للتطور الديناميكي للتجارة والعمل على مستوى العالم. فرنيسك وكذلك الرئيس التنفيذي طوراً أنفسهم وظيفياً في مجالات أخرى، وهي المجالات والأعمال الداخلية أو على أكثر تقدير الأعمال المحلية المتنوعة. فإذا لم يكن هدفك تحقيق التقدم الوظيفي بشكل عكسي بناءً على معطيات الماضي المعيقة ومحاولة وضع الحدود الضيقة والمرتبطة بالتطور الوظيفي المستمدة من القرن التاسع عشر والقرن العشرين، لما تجرأت وفكرت بأن تحصرى خبراتك العملية على الصعيد الداخلي، وهو تنفيذ الواجبات المحلية فقط.

ولم تكن ليستى تحب ما كنت أقوله لها، ولكنها صدقتني. وكمدربة تنفيذية خارجية تعرف أنني أقف إلى جانبها، وأنتى سوف أخبرها بالحقيقة حتى لو كانت هذه الحقيقة غير مريحة لها ولا ترغب في سماعها. وطرحت على ليستى سؤالاً يبدو أنه متناقض ظاهرياً وقلت لها "كيف يمكن لك أن تحققى وتكسبى خبرة دولية هامة وفي نفس الوقت تحافظين على التزامك بموقفك بعدم الانتقال للخارج خلال السنوات الدراسية لأولادك الذين ما زالوا في المرحلة الثانوية العامة؟" وطرحت عليها سؤالاً آخر يبدو متناقضاً في ظاهره وقلت لها "كيف يمكن لكم أن تنتقلوا إلى الخارج معاً ولا تنتقلوا إلى الخارج؟" ومن ثم مساعدة الرؤساء التنفيذيين في حل مشكلاتهم المرتبطة بالأعمال هي جزء من مهام التدريب التنفيذي الذي أقوم به.

النظرة الخاطئة الثانية،

لا أستطيع القيام بأعمال دولية بصفتى امرأة نظراً لارتباطاتى والتزاماتى الأسرية: اكتشفت ليستى من خلال حالتها أن الغربة، رغم أنها تعتبر طريقة فعالة وقوية لاكتساب الخبرات الدولية، إلا أنها لم تكن الخيار الوحيد المتاح أمامها. فبعدما ناقشت معها الخيارات المطروحة، اكتشفت ليستى أن بإمكانها تطوير وزيادة خبراتها الدولية بشكل كبير من خلال مشاركتها في المزيد من قوة العمل الدولية وزيادة سفراتها للعمل - وكانت الفكرة الأكثر فعالية وتجديداً - هي القيام بأعمال قصيرة من حيث المدة في أوروبا وآسيا في فترات الصيف عندما يكون أولادها الاثنان اللذان ما زالوا في سن المراهقة في المخيم

الصيفي السنوي. فالأمر بالنسبة ليستى والعديد من النساء اللاتي يتقلدن مناصب قيادية يكمن في الصيغة التقليدية التي تعرض بها وتكسب منها الخبرات الدولية وهي (الواجبات والمهام المرتبطة بالغربة) وليس متطلبات الخبرة الدولية ذاتها. فالمصيدة التي يمكن أن تقع فيها ليستى يمكن أن تكون في رفضها الخبرة الدولية بسبب كونها (الخبرة) عبارة عن مجموعة متكاملة من الأعمال حسب مفهوما التقليدي وبصيغتها غير المقبولة لها عندما تكون المهمة تستغرق من ثلاث سنوات إلى خمس سنوات في الغربة. والمصيدة بالنسبة لى كمدرية تنفيذية هي أن أقبل بالمعنى الذي حدده رئيسها للواقع وكيفية اكتساب الخبرة الدولية بدلاً من مساعدة ليتسى لتفكر بطريقة تتجاوز الخرافات التي تحيط بشروط ومتطلبات الشركات لاكتساب الخبرات الدولية ومقارنة المتطلبات الحالية المستمدة من الماضي مع ما يجب أن تكون عليه في الوقت الحاضر. وقد أظهرت مناقشات السيدة ليتسى فيما بعد مع رئيسها أن الغربة والسفر للخارج كأداة إستراتيجية للتطوير تعتبر أكثر ملاءمة لاحتياجات المنظمة في الماضي عندما كانت إستراتيجية العمل تتطلب رؤساء تنفيذيين متميزين يتمتعون بثقافة واسعة مستمدة من ثقافة دولة واحدة. في الوقت الحاضر، بالمقارنة، نجد أن اندماج الأعمال على مستوى العالم يتطلب من الرؤساء التنفيذيين الكبار والمتميزين أن يكونوا على اطلاع ودراية واستيعاب لثقافات متنوعة ومعرفة التداخل والتفاعل بين هذه الثقافات. كان الخيار الأكثر تفضيلاً للسيدة ليستى هو التعامل والعمل مع ثقافات مختلفة ومتنوعة في دول متعددة فترات قصيرة. وأصبحت هذه الطريقة في الواقع مفضلة في حالات كثيرة لدى الشركة بدلاً من الأسلوب التقليدي الذي تركز عليه الشركة وهو عمل الرئيس التنفيذي لفترة طويلة في دولة واحدة.

النظرة الخاطئة الثالثة:

عندما تصبحين مديرة عالمية، فإن ذلك مأخذ سلبي وأمر غير ملائم؛ لأن بعض الثقافات تحول دون أن تحقق المرأة النجاح في حياتها العملية: هذه من الخرافات الخاطئة المنتشرة في تفكير وأراء الأغلبية العظمى من الرؤساء التنفيذيين من الرجال ومن النساء على حد سواء. السيدة فالانا محلة مالية تتقلد منصباً قيادياً في شركة أدوية كبرى، قدم لها عرض وظيفي نائباً للرئيس لأحد فروع هذه الشركة في اليابان. وكان هناك فرع جديد بدأ عملياته حديثاً في باكستان. وكان منصبها في اليابان يتطلب السفر المتكرر إلى البلاد الإسلامية. وقد شعرت السيدة فالانا بالرغبة والحذر في أن واحد.

فكانت تتساءل هل بإمكانها بصفتها امرأة أن تنجح في أعمالها في اليابان وباكستان وكلا البلدين لديهما ثقافة تعادى النساء المديرات والرئيسات التنفيذيات. وكانت قلقة من أنه إذا باحت وأظهرت تخوفها لرئيسها فإنه يمكن أن يغير رأيه، ومن ثم فإن الشركة سوف تعيد النظر في إرسال النساء إلى الخارج، ولكي تتأكد من أنها لن تضيع هذه الفرصة التي تتيح لها ولنساء أخريات العمل في الخارج، فقد اختارت أن تلتزم الصمت ولا تبوح بتخوفها أو قلقها داخل الشركة، ولكنها اعتمدت بدلاً من ذلك على الأسلوب السري الموروث القائم على الثقة المرتبط بتدريب الرؤساء التنفيذيين، ثم اتصلت بي.

كان تخوف فالانا المبدئي أنه لا يمكن لامرأة أن تحقق النجاح في اليابان أو باكستان، وكان تخوفها الرئيسي والفعل هو أنه بمجرد قبولها لهذا المنصب فإنها تهين نفسها للفشل. وعندما سألتها لماذا تعتقد أنها سوف تفشل في أي من تلك البلدان الآسيوية، أجابت على الفور بأن ذلك يعود إلى القيود والحدود الثقافية التي وضعت على المرأة اليابانية، وكذلك معظم الدول الإسلامية. وبطريقة غير واعية، ولكنها مفهومة وقعت فالانا في مصيدة (غايجين). فكانت تفترض بصفتها امرأة أنها سوف تعامل بطريقة متساوية ومتشابهة مع المرأة اليابانية والمرأة الباكستانية ممن لم يتح إلا لعدد قليل منهن تحقيق النجاح المحدود في أعمال الشركات الدولية الكبرى. فلم يكن هناك خطأ في حساباتها ورؤيتها فهي على حق أن هناك عدداً قليلاً جداً من الرئيسات التنفيذيات في كلا البلدين. ولكن كان خطؤها هو التأكيد الزائد على كونها امرأة. وبناءً على الخبرات الواقعية عن النساء اللاتي عملن رئيسات تنفيذيات وعملن في الخارج، نعلم أن النساء الأمريكيات يعاملن في تلك الدول على أنهن نساء أجنبيات. فلا يتم معاملتهن بنفس الطريقة التي تعامل بها المرأة المواطنة. ورغم أن الثقافة في باكستان واليابان تحد من الأدوار التي يمكن أن تقوم بها المرأة في مجال الأعمال، إلا أن كلتا الثقافتين تميز بين المرأة الأجنبية والمرأة المواطنة (لصالح الأجنبية) وكانت فرصة فالانا واضحة في تحقيق النجاح معتمدة على كونها امرأة أجنبية. فالمصيدة المتعلقة بفالانا هي إذا افترضت أنهم لن يتمكنوا هناك من التمييز بينها وبين اليابانيات أو أن الباكستانيين لن يتمكنوا من تفريقها عن المرأة الباكستانية والاعتراف بها في كونها امرأة غربية. إنهم يستطيعون القيام بذلك.

ولكي تحصل على مساعدات صحيحة تجعلها تنجح في أعمالها في تلك الثقافات، اقترحت على فالانا أن تحد وتقلل من البحث عن النصائح وتركز على المحادثات والمناقشات مع النساء الأوربيات والأمريكيات اللاتي عملن في شركات عالمية كبرى في

اليابان وفي باكستان. فيمكن أن تتعلم منهن الدقة في كيفية إظهار الاحترام لكل الثقافات دون أن يؤثر أو يقيد ذلك من تحقيق نجاحها. وأنا أنصح ألا تلقى اهتماماً للمقترحات والآراء المقدمة من الرجال والنساء الذين لم يكن لديهم خبرات مباشرة مع النساء اللاتي عملن مع ثقافات معينة التي ترغب هي في العمل في وسطها. فبدون خبرات مباشرة فإن زملاءها الأكثر إخلاصاً سوف يأخذون في اعتبارهم أثناء حديثهم معها الخرافات المستمدة من الماضي ويمرونها إليها بدون وعي ويقدمونها كنصائح. فالطريقة الوحيدة التي يمكن لنا أن نتخلص بها من هذه الخرافات والتي تقول إن المرأة لا يمكن أن تحقق النجاح في الأعمال الدولية - وفي نفس الوقت من الخوف الذي يولد مثل هذه الخرافات والأساطير والأفكار الخاطئة لدى الرؤساء التنفيذيين ولدى الشركات التي يفكرون في إرسال النساء في مهام وواجبات دولية، هو أن نتعلم الخبرات الواقعية الفعلية من الرئيسات التنفيذيات اللاتي عملن في الخارج، وأغلبهن حققن النجاح في أعمالهن (انظر إدلر، ١٩٩٤ للحصول على مزيد من البحوث في هذا الموضوع).

وكانت فالانا تتحدث لمدة أسبوعين مع هؤلاء النسوة، ثم تعود إلى من وقت لآخر لأقدم لها آرائي الاستشارية في مقترحاتهن، والتأكد مما إذا كانت هذه المقترحات نافعة ويمكن لها العمل بموجبها. وكان من ضمن الأسئلة التي طرحتها فالانا في هذه المرحلة وتتعلق بمدى صحة مقولة إنه ليس من الضروري على الرئيسة التنفيذية أن تقضى وقتاً طويلاً في السهر حتى بعد منتصف الليل تحتسى المشروب مع المديرين اليابانيين من أجل إنجاز عمل معين هناك. فكانت إجابتي لها نعم وبكل تأكيد. يعتبر سلوك وعلاقات الرجال اليابانيين مع الرجال اليابانيين مصنفاً وقائماً على هذا الأساس بحيث يتضمن أحياناً الكثير من فترات اللهو والتسلية والمشروب، إلا أن دخول المرأة في مجالات الأعمال الهامة في اليابان أخذ معنى آخر بحيث أصبحت علاقة رجال أعمال قياديين مع نساء أعمال قياديات ولم تنتظم وتحدد طبيعة هذه العلاقة أثناء تادية العمل فيما بينهم، ولكنها لا تشبه علاقة رجال الأعمال اليابانيين مع نظرائهم اليابانيين. ونظراً لهذا الغموض وعدم الوضوح المصاحب لهذه العلاقة في هذه المرحلة، فإن للنساء حرية العمل أكثر من الرجال في قيادة الأعمال بالطرق التي يشعرون من خلالها بالراحة بشكل أكثر. وبصفتي رئيسة تنفيذية أمريكية ناجحة في عملي على المستوى العالمي، وتم اختياري في اليابان لعدد من السنوات، قالت هذه السيدة بشيء من الضحك والتهمك من بين زملائي الرجال، أنا الطرف الوحيد الذي أستمر وأبقى في علاقات مستمرة مع الزبائن اليابانيين دون أن

أعرض حياتى ومستوى معيشتى للخطر. يمكن أن أنجز مهام عمل وأنا أتناول الغداء مع الزملاء أو الزبائن بالطريقة التى أريدها بصفى امرأة، وأعمل أشياء لا يستطيع الرجل القيام بها.

النظرة الخاصة الرابعة:

إن الحياة العامة هى حياة عامة والحياة الخاصة هى حياة خاصة، ولكى ينظر إلى المرأة العاملة جدياً، عليها كمديرة تنفيذية أن تخفى أنوارها كزوجة وكأم: يوجد فكرة خاطئة تقول إن الأجانب لن ينظروا إلى المرأة المديرة بشكل جدى ما لم تكن تركز مائة بالمائة على العمل. إن النساء الأمريكيات اللاتى ينتمين إلى أكثر الثقافات فى العالم التى تحت المرأة على العمل، يقعن فى مصيدة تقليد رجال الأعمال. فهن يحاولن التركيز على أعمالهن بشكل مطلق وبدون استثناء تقريباً - وهذا قد يسبب الأذى والضرر لنجاحها فى عملها الدولى وحياتها الخاصة.

وربما تكون إحدى السيدات الناجحات ممن لها خبرة فى مجال الأعمال قد أجمعت هذه الموضوع باختصار، من خلال رحلة عمل لها إلى هونج كونج. كانت السيدة كاتيا نائبة الرئيس لشؤون التسويق لشركة اتصالات عالمية، وكانت هذه السيدة تقود أول مفاوضات هامة لها مع مجموعة متحدة من الشركات التايلاندية والماليزية والصينية. ولم تكن المفاوضات تسير على أكمل وجه وكانت مهددة بالانهيار فى أية لحظة. وفى أحد المواقف التفاوضية الحاسمة والصعبة، نظرت السيدة كاتيا إلى ساعتها ثم وقفت واستأذنت من الحضور لتأخذ قسطاً من الراحة لمدة عشر دقائق. وبينما هى تتلقى نظرات فضولية من الرجال الحاضرين، قالت لهم إن وقت النوم قد حان الآن لابنتى البالغة من العمر سبع سنوات التى تقيم فى مدينة شيكاغو، وأننى معتادة أن أقول لها بشكل دائم تصبحين على خير بغض النظر عن المكان أو الظروف التى أكون بها فى هذا العالم.

وبعد أن عادت إلى الاجتماع خلال الدقائق العشرة، انتاب كاتيا شىء من الاستغراب، فالتوتر الذى كان يسود المفاوضات قبل استئذانها للخروج قد تلاشى. فبعد أن دخلت إلى غرفة المفاوضات، سألها الرئيس التنفيذى التايلندى عن صحة وحالة ابنتها، كما سألها قائد الفريق الصينى التفاوضى عما إذا كانت لديها صور لابنتها، وعبر بقية أعضاء المفاوضات عن مدى صعوبة أن تكون المرأة الأم بعيدة عن ابنة لها فى مثل هذا العمر.

وبعد تبادل هذه الاهتمامات الحارة والدافئة، استمرت المفاوضات ولكنها الآن بدأت تركز على محاولة البحث الجدى عن طرق تودى إلى التوصل إلى اتفاقية نافعة للطرفين. وفى ظهيرة اليوم التالى، توصلت المفاوضات المتعثرة إلى نهاية ناجحة.

معظم النساء اللاتى ينتمين إلى الثقافة الأنجلو سكسونية وعلى وجه الخصوص النساء الأمريكيات تم تدريبهن من قبل زملائهن أو زميلاتهن فى العمل على أن يفصلن بين حياتهن الخاصة وحياتهن العملية. ولكى يتحقق لهن النجاح على المستوى الدولى، على النساء العاملات أن يتجاهلن النصائح التى قدمت لهن من قبل زملائهن بهذا الخصوص. إن معظم الثقافات لا تركز فقط على أداء العمل مثل الثقافة الأنجلو سكسونية (الدول الناطقة باللغة الإنجليزية) بل تركز وتؤكد على بناء العلاقات الشخصية. ففي دول مثل الصين وماليزيا وتايلند، فإن الناس فى هذه الدول يؤدون الأعمال مع الأشخاص الذين يعرفونهم ويتقنون بهم فقط. فالكشف عن شخصيتك وعن ظروف حياتك الخاصة يتيح لزملاء المهنة من الثقافة الأخرى التعرف عليك بشكل أكثر وتساعد فى بناء وتكوين علاقة معك، وبذلك تتوافر الرغبة فى إقامة عمل معك أيضاً. وهذا لا يعنى أن الأشخاص الذين ينتمون إلى الثقافات التى تركز على بناء العلاقات لا يهتمون بإنجاز المهمة المكلفين بها، إنهم يهتمون بذلك، ولكن يجب أن يسبق العلاقات الشخصية الودية إنجاز العمل. فعلاقة كاتيا مع ابنتها أضافت أبعاداً أخرى للمتطلبات التى تحتاج إليها لتحقيق النجاح فى عملها.

وعلقت كاتيا ضاحكة قائلة إن هناك الآن عدداً من صديقاتها اللاتى يتقلدن مناصب قيادية فى منظمات الأعمال سيحملن صور بناتهن وأبنائهن ويضعن هذه الصور أحياناً على كروت العمل الخاصة بهن. لماذا؟ لماذا يحدث ذلك، حتى يعرف الأطراف الآخرون منذ اللحظات الأولى للقاء معهن أنهم يتعاملون مع شخصية متعددة الأدوار والمواهب، فهى زوجة وأم وسيدة أعمال.

التدريب التنفيذي: التخلص من أساطير وخرافات الماضى (ومن الأفكار الخاطئة):

إن خصوصية وعزلة الجلسات واللقاءات التدريبية تجعل بعضاً من الرؤساء التنفيذيين يقول أنا لست متأكداً ... أنا لا أعرف ... فالخصوصية أو العزلة والتبنى المدعوم يجعل الجهل بالأشياء أمراً شريعياً. فالتأكيد غير المكتمل والالتزام يقضى على إمكانية تحقيق

الإبداع. فحوارات ومناقشات التدريب يمكن أن تدعم وتقوى من عمق الأسئلة التي تتيح للرؤساء التنفيذيين من الرجال والنساء أن يتخلصوا من التفكير المقيد الخاص بحياتهم المهنية أو التنظيمية أو الخاص بالثقافات الوطنية الأخرى. ففيما يتعلق بالنساء، فإن الجلسات التدريبية يجب أن تحث وتشجع على اكتشاف خيارات وبدائل تتجاوز المقولة التي تشير إلى أن رجال الأعمال الناجحين على مستوى العالم عملوا فقط مع رجال آخرين. فيمكن للجلسات التدريبية أن تقدم الوقت والمجال والفضاء والفرص التعليمية التي تتيح للرؤساء التنفيذيين أن يقدموا استشارات ونصائح عميقة ونافعة لأنفسهم.

سيرة المولفة:

نانسي إدلر: هي أستاذة مساعدة في السلوك التنظيمي وفي الإدارة المتعددة الثقافات في كلية الإدارة في جامعة ميغل في مونتريال، كيوبك في كندا. حصلت على شهادة البكالوريوس في علم الاقتصاد والماجستير والدكتوراه من جامعة كاليفورنيا في لوس أنجلوس.

عملت نانسي العديد من البحوث والاستشارات في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية الدولية، والقيادة الدولية والتفاوض الدولي وحل المشكلات الدائمة المرتبطة بالثقافات وتطوير المنظمات الدولية. كتبت أكثر من مائة مقال وأنتجت فيلماً بعنوان الحياة المتنقلة ونشرت ثلاثة كتب هي: الأبعاد الدولية للسلوك التنظيمي، والنساء في الإدارة عبر العالم أو التنافس بين الرواد: النساء القياديات في الاقتصاد العالمي.

وقدمت نانسي استشارات لمجموعة من الشركات في القطاع الخاص والمنظمات الحكومية في آسيا وشمال وجنوب أمريكا ودول الشرق الأوسط. وقدمت دروساً لرؤساء تنفيذيين صينيين، وحضرت اجتماع شركة سيتي كورب للدكتوراه المنعقد في جامعة هونج كونج وقدمت العديد من الحلقات التدريبية في (إنسيد) في فرنسا، وفي جامعة بوكوني في إيطاليا. وحصلت على جائزة التميز في مجال التعلم من جامعة ميغل في مجال الإدارة، وحصلت عليها كذلك للمرة الثانية.

عملت نانسي عضوة في مجلس الإدارة للجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (إيه إس تي دي) وكذلك عضوة في مجلس إدارة الجمعية الكندية الاستشارية للعلوم الاجتماعية

لليونسكو، وكذلك لجنة المنح الإستراتيجية للعلوم الاجتماعية ومجلس البحوث الإنسانية واللجنة التنفيذية للاتحاد الآسيوي والباسفيكي للأعمال الدولية والتعليم والبحوث والجمعية الدولية للعاملين والمعهد الدولي لإدارة الموارد البشرية. كما تقلدت مناصب قيادية في أكاديمية العمل الدولية (إيه آى بى) وجمعية التعليم والتدريس والبحوث المتداخلة والمتعددة الثقافات (إس آى إى تى إيه آر) وأكاديمية الإدارة. كما حصلت على تكريم من (إيه إس تى دى) فى القيادة الدولية وكذلك جائزة (إس آى إى تى إيه آر) التى تمنح للأشخاص المتميزين فى الإدارة المتعددة الثقافات، وجائزة (واى دبليو سى آن) (النساء المتميزات)، وأيضاً حصلت على جائزة (سيج) لمساهماتها المتميزة فى الإدارة. وتم اختيارها أستاذة فى شركة ثرى كوم وكرمت من هذه الشركة على أنها من أفضل الأساتذة الكنديين، وانتخبت عضوة فى كل من الأكاديمية الدولية للأعمال وأكاديمية زملاء الإدارة.

الفصل الرابع والثلاثون تدريب الموظفين الأحرار (الموهوبين)

مارشال غولد سميث، أيان سومرفيل وكاثي غرين بيرغ - ولت:

إن طبيعة العمل وطبيعة علاقاتنا مع المنظمات الكبرى تتغير تغيراً كبيراً. ففي هذا الوقت الذي تنمو وتتكاثر فيه الثروة، وفي هذا العصر الذي يطلق عليه عصر موظف المعرفة، بدأ القادة يغيرون نظرتهم للدوافع والعوامل التي تحفز الموظفين المتميزين.

إن التحدي الذي يواجه الإدارة في الوقت الحاضر لم يعد في التأكد من أن العاملين يؤدون أعمالهم فقط، بل أصبح من واجبات المدير في الوقت الحاضر أن يكون مدرباً فعالاً قادراً على تحفيز الموظفين المتميزين والقادة ذوي المواهب الخاصة والفريدة. ونظراً لأن هؤلاء الأشخاص ينظرون إلى أنفسهم على أنهم أفراد مستقلون، فإن على المدير الفعال أن يقيم شراكة عمل معهم، ويتعرف على احتياجاتهم ويقدم لهم الحوافز التي تجعلهم يستمرون في العمل في المنظمة بدلاً من تركها والالتحاق بمنظمات أخرى منافسة لها.

ولإلقاء نظرة على هذا العالم الجديد للأعمال، أجرت حديثاً شركة أندرسون للاستشارات بالتعاون مع (شركة كيلتي، غولد سميث) مقابلات شخصية مع أكثر من مئتين من المديرين الكبار المتميزين تم اختيارهم بعناية كبيرة من أفضل مائة وعشرين منظمة على مستوى العالم.

ورغم تباين وتنوع الخلفيات العلمية والعملية والخبرات والحوافز لهؤلاء الموظفين النجوم، إلا أن هناك قاسماً واحداً مشتركاً تم التوصل إليه من هذه المقابلات الشخصية معهم وهو أن هؤلاء الأشخاص الذين سيصبحون قادة المستقبل يعتبرون أنفسهم أشخاصاً مستقلين. ورغم أن هؤلاء الأشخاص يرغبون في تحقيق أهداف مختلفة، إلا أن لديهم أهدافاً متشابهة إلى حد كبير في تحقيق ما يرغبون في تحقيقه. فقد أبدوا قليلاً من الرغبة في التوضيح بحياتهم العملية من أجل خدمة منظمة أو شركة معينة. فمعظم هؤلاء الأفراد يعتقدون أن المنظمات سوف تتخلص منهم عندما يصلون إلى مرحلة لا يستطيعون من خلالها تلبية احتياجاتها وتحقيق أهدافها. إن ما يحدث في الوقت الحاضر هو العكس، فلدى هؤلاء الأشخاص الموهوبين والمتميزين الرغبة في التخلص من المنظمة عندما تصل إلى مرحلة لا تستطيع تلبية احتياجاتهم وتحقيق أهدافهم. فكل شخص منهم

يعمل كانه قطاع أعمال صغير يتمتع بالاستقلال بدلاً من أن يعتبر كما قال (توم بيتر، إم إي إنكوربوراشن) ترساً صغيراً في آلة العمل الضخمة.

اقتصاد وأعمال الأفراد الأحرار (الموهوبين)؛

يقول ليستر ثورو (١٩٩٩)، إن الملكية الخاصة للموارد والموجودات والأصول الإنتاجية والقدرة على توظيف المنتجات التي تتدفق من هذه الأصول والمواد تعتبر روح النظام الاقتصادي الرأسمالي. ففي الماضي، كان تحقيق الثروة يعتمد على التحكم والسيطرة على الأرض والمواد الأولية والتجهيزات والمباني والأدوات، وكان العمال بحاجة إلى الشركة (العمل) أكثر من حاجة الشركة إلى العمال. أما في الوقت الحاضر، فإن تحقيق الثروة يعتمد على السيطرة على المعرفة. ونتيجة لذلك، فإن الشركة بحاجة إلى الموظف المتعلم الذي يتمتع بمعرفة عميقة ومواهب خاصة أكثر من حاجة هذا الموظف إلى الشركة. ولجعل هذا الموضوع أكثر صعوبة وتحدياً للمنظمات والشركات، نقول إن الأشخاص المؤهلين تاهيلاً عالياً يدركون في الوقت الحاضر أنهم يمتلكون القوة.

إنه من الصعب في الوقت الراهن أن تحتفظ المنظمات بالموظفين المتميزين أصحاب المهارات العالية، ومن المؤلم للغاية أن تخسر هذه المنظمات هؤلاء الموظفين. فالكثير من المنظمات والشركات الأمريكية العملاقة مثل جونسون أند جونسون وموتورولا وسيسكو وجينيرال إلكتريك تدرك أن تدريب وتطوير القادة الجدد يعتبر من أهم متطلبات نجاح أعمالهم في المستقبل. فبازدياد عدد هؤلاء القادة المستقلين، فإن هذا الازدياد سوف يؤثر ليس فقط في القادة الشباب، ولكنه سيؤثر أيضاً في القادة الأكبر سناً الذين حققوا الاستقلال المالي، ويخططون لترك أعمالهم في المنظمات قريباً. في الوقت نفسه، فإن العدد المؤكد للمديرين الذين سيتولون المناصب القيادية الشاغرة التي سيتركها هؤلاء القادة الكبار سيتضاعف.

مضامين للقيادة (المؤثرات)؛

إن الأمر لا يرتبط بالمال فقط، فمن الناحية التاريخية نجد أن النماذج الاقتصادية ترى أن المال هو أحد العناصر الأساسية التي تؤدي إلى التغيير السلوكي. أما في الوقت الحاضر، فإن الأمر لم يعد كذلك. فالأفراد المستقلون الذين يتمتعون بخبرات وقدرات عالية وبمعرفة متخصصة لديهم مجموعة مختلفة ومتنوعة ومعقدة من الحوافز التي يمكن

أن تؤثر فى سلوكياتهم خلال حياتهم الوظيفية. فالمقابلات الشخصية التى أجريناها أوضحت أن المال يعتبر عاملاً واحداً فقط من العوامل التى تحفز القادة والمديرين المستقلين (وفى أغلب الأحيان لا يعتبر هذا العامل هو الأهم بين العوامل الأخرى).

لا أحد ينكر أن المال يظل يحظى باهتمام بالغ فى حسابات الأفراد المتميزين فى الأداء، إلا أنه بغض النظر عن هذا الإغراء بتحقيق الثراء، فإن الأفراد المتميزين فى الأداء يواجهون صعوبة فى التعامل مع المقولة التى وضعت من قبل ثورو والتى مفادها: فى الوقت الذى يحدث فيه التغيير بشكل سريع، فإن القيمة الاقتصادية للخبرة تتراجع وتتهار بدلاً من أن تنمو وتزدهر. إن عالم الحياة المعرفية وخصوصاً المعرفة التقنية لم يحدث لها أن تقلصت وتراجعت. إن الموظفين المتميزين الذين يتمتعون بمعرفة عالية يعرفون أن هناك عوائد مالية ومهنية وثقافية ومعرفية عندما ينتقلون إلى أمكنة عمل أخرى تنسم بالتحدى بدلاً من أداء عمل محدد والبقاء فى شركة أو منظمة واحدة.

ولذلك عندما نتعامل مع الأفراد المستقلين، فإنه من الضرورى أن نتعرف على احتياجاتهم. إن الإنسان الذى يبلغ من العمر أربعة وعشرين عاماً قد لا يعتبر التوازن فى الحياة بين العمل والحياة الخاصة أمراً هاماً، ولكن هذا الأمر يمكن أن يكون بالغ الأهمية عندما يكون عمره أربعاً وثلاثين سنة. إن جميع الحوافز غير المالية مثل التحدى والقيمة والاحترام والاعتراف والتطور يمكن أن تشكل أهمية ويكون لها معنى أكبر من المال. إن الموظفين المتميزين الذين يتطلعون إلى أهداف تتجاوز تحقيق الثراء السريع ينبغي أن يعاملوا معاملة خاصة تقوم على المبادئ التالية:

يجب معاملة الأفراد الموهوبين كشركاء وليس كموظفين: إن علاقة المنظمة مع الموظفين المتميزين والموهوبين الذين يعملون فيها تشبه التحالف الإستراتيجى بدلاً من الارتباط وإقامة علاقة عمل بينما بموجب عقد التوظيف التقليدى. فالأفراد المستقلون الموهوبون يمكن أن يتركوا المنظمة فى أى وقت. فهم لا يعتمدون على هذه المنظمة وحدها فى حياتهم. وقد سألنا مائة وعشرين رئيساً تنفيذياً يتولون قيادة أكبر الشركات التقنية الرائدة فى العالم السؤال التالى "هل يمكن للقائد الموهوب الذى يعمل لديكم أن يترك المنظمة وأن يحصل على وظيفة بمرتبة أعلى خلال أسبوع واحد؟ فكانت إجابات جميع الرؤساء والقادة التنفيذيين نعم. فإذا لم يشعر الأفراد المتميزون والموهوبون بأنهم يعاملون على أساس أنهم شركاء مهمون وذوو قيمة فى أعمال المنظمة، فإنهم سوف يتركوا المنظمة (ويحققون فى العادة زيادة فى مرتباتهم فى الأماكن الأخرى).

يجب أن تأخذ المنظمة في اعتبارها الاهتمامات والرغبات الشخصية للأفراد الموهوبين: من خلال استقراء ومراجعة الماضي نجد أن الشركات والمنظمات الأمريكية الكبرى كانت تحصر الاستفادة على نفسها عندما تتعامل مع الأشخاص الموهوبين القياديين. ففي الوقت الذي يجب على المنظمة أن تضاعف وتزيد من العائد والمنفعة لنفسها ولحاملي أسهمها، فإنه من المتوقع من الشخص الموهوب العامل لديها ألا يعير أى اهتمام لمصالحه الخاصة، وأن عليه أن يركز فقط على أعمال ومصالح الشركة التي يعمل بها. ففي النشاط التجاري الأمريكي، ليس من المقبول من الناحية السياسية (المهنية) أن يطالب الموظف الإدارة بشكل علني بشيء معين كأن يقول الموظف "ما الفائدة التي يمكن أن أحققها لنفسى من هذا العمل؟ إن فلسفة عمل المنظمات تغيرت في الوقت الحاضر. فقد حل الرجل المستقل الموهوب محل الشخص الذي يقود المنظمة. فالشخص المستقل الموهوب ليس لديه الاستعداد أن يضحي بمصالحه الشخصية وباحتياجات أسرته من أجل مصلحة الشركة. فالشركات والمنظمات التي تستطيع تحقيق الانتقال والتحول السريع إلى العالم الجديد الخاص بالأفراد الموهوبين سيكون لديها الفرص الكبيرة في الاحتفاظ بهؤلاء الأفراد وستحقق النجاح والمكاسب في سوق العمل أكثر من غيرها من الشركات الأخرى التي لا تأخذ بهذه السياسة.

إن الأفراد الموهوبين يمكن أن يكونوا قادة عمل متميزين: رغم أن الشركات والمنظمات ترتكب خطأ عندما تهمل احتياجات ورغبات الأفراد المتميزين، فإنها تخطئ أيضاً إذا اعتقدت أنه ليس بمقدور هؤلاء الأفراد أن يعملوا بشكل جماعي مع فرق العمل. فلم يعبر أى شخص من الأشخاص الذين ساهموا في المقابلات الشخصية التي أجريت معهم عن رغبته في تحقيق مكاسب على المدى القصير أثناء علاقاته ونشاطاته المهنية والوظيفية على حساب التكلفة أو الثمن الذي يمكن أن تدفعه وتحمله المنظمة على المدى البعيد. فهدف هؤلاء الأشخاص تكوين وتحقيق علاقة كسب متبادلة وأمانة مع أية منظمة يلتحقون بها. فالأفراد المستقلون المتنورون بالعلم والمعرفة والموهبة يدركون أن زميل العمل الحالي يمكن أن يكون موظفاً أو مديراً أو زبوناً في المستقبل. فأهداف واهتمامات الأفراد المستقلين الموهوبين تكمن في العمل على إنجاز عمل ذي معنى يمكن تذكره وتحقيق نفع وعائد عليهم من ذلك.

إن المرونة هي العنصر الهام أثناء التعامل مع الأفراد الموهوبين: كانت إدارة الموارد البشرية في السابق تستخدم أسلوب مقطع الحلوى أثناء تعاملها مع الأفراد. فكان التركيز الأكبر موجهاً نحو تحقيق العدالة ومعاملة جميع العاملين على قدم المساواة.

إلا أن هذا الأسلوب يجب أن يتغير إذا أردنا أن نتعامل مع الأفراد المستقلين الموهوبين بفعالية. فالأشخاص المتميزون لا يرغبون كثيراً في أن يعاملوا على قدم المساواة مع أى شخص فى المنظمة. فهم يدركون أنهم يساهمون فى أعمال متميزة للمنظمة، من ثم فإنهم يجب أن يعاملوا على هذا الأساس. فالشركات التى تقدم المزايا التى تتناسب مع احتياجات ومتطلبات هؤلاء الأفراد سوف تحقق مزايا تنافسية ضخمة.

فعلى سبيل المثال، كانت إحدى المنظمات القيادية فى العالم المتخصصة فى الاستشارات المالية تحاول أن تطور من قيم العمل لديها ذات العلاقة بتحقيق التوازن بين الحياة العملية والخاصة كإحدى الأدوات والعوامل التى تجعل قادة المستقبل (الأفراد المستقلين) يستمرون فى العمل فى المنظمة. ولسوء الحظ، اكتشفت المنظمة أن مجموعة كبيرة من الأشخاص المتميزين المرموقين هم شباب ولم يتزوجوا بعد، ولم يكن لديهم الرغبة فى تحقيق التوازن فى الحياة بين الحياة العملية والحياة الأسرية، وبدلاً من ذلك كانوا يخططون للعمل بكل ما لديهم من قوة وجهد ويجنون أكبر قدر ممكن من الأموال فى أقصر وقت ممكن أيضاً. فكانوا يعتقدون أن الشركات تطلب منهم أن يقدموا تضحيات شخصية من خلال عدم العمل لساعات زائدة حتى يتمكن الآخرون من مغادرة العمل لقضاء بعض الأوقات مع أسرهم.

إن الأفراد المتميزين المستقلين يحتاجون إلى الصدق والإخلاص وعدم التحيز أثناء التعامل معهم: إن عقود المشاركة الجديدة التى تبرم بين المنظمات الكبرى وبين الأفراد المستقلين تتطلب وبشكل كبير التركيز على عامل الأمانة. فيجب على كلا الطرفين أن يتخلص من أساليب المراوغة والكذب. فيجب على الأفراد المستقلين الموهوبين أن يكونوا صادقين وصريحين للغاية فيما يريدونه بالتحديد من المنظمات. كما يجب على المنظمات أيضاً أن تكون صادقة صدقاً تاماً فى وصف أهدافهم وتوقعاتهم ومكافأاتهم. إن القادة الناجحين من الأفراد المستقلين يدركون أن الإخلاص والولاء والاحترام المتبادل أمور تكتسب وتؤخذ ولا تعطى أو تقدم بدون جهد.

إن الشركات التى تتمكن من بناء علاقات صادقة وصريحة وأمانة وغير متحيزة وقائمة على الربح والكسب المتبادل بينها وبين الأفراد المستقلين سوف تكون رائدة فى القرن القادم، وإن المديرين هم الذين يستطيعون تكوين وبناء هذا النوع من العلاقات. إن المنظمات التى تبحث فى الماضى القريب عن عقود توظيف جديدة قد تكون لا ترغب فى سماع عبارة "ما الفوائد التى يتضمنها عقد التوظيف من أجلى التى يقولها الأفراد المستقلون. ولكن فى الوقت الحاضر، انقلبت موازين القوى لصالح الأفراد المستقلين: لأنه كان من السهل فى الكثير من الأوقات أن تتعايش مع عالم يكون فيه الموظف قابلاً

للاستهلاك. ولكن بالنسبة للأفراد المستقلين الموهوبين فإن كل شركة أو وظيفة قابلة للاستهلاك. وكلما كان الشخص متميزاً ويتمتع بخبرات ومواهب خاصة، كان هذه المبدأ صحيحاً. إن القادة المتميزين والموهوبين لهم صفات خاصة تميزهم عن غيرهم وهم على وعى بهذا التميز، ونتيجة لهذا التحول في مراكز القوة من الشركات إلى الأفراد المتميزين، فإن المديرين والقادة في الوقت الحاضر يمكن أن يكتشفوا أن أعمالهم بدأت تصبح أكثر تحدياً وأكثر إنتاجية وأمانة وإعادة التركيز على هذا العوامل.

سير المؤلفين:

مارشال غولد سميث: عمل مارشال (بالمشاركة مع وارين بيتر وجون أونيل) شركاء متضامين مع أندرسون للاستشارات في مجالات البحوث التي تركز على صفات وخصائص القائد الدولي في المستقبل. وقد طوروا بحثاً يحمل مؤقثاً عنوان القيادة الدولية: الجيل القادم، تم نشره في عام (٢٠٠١). يعتبر مارشال عضواً في مجلس الإدارة الاستشاري لمجموعة (بروفان) وعضواً في مجلس الإدارة في مؤسسة بيتر دركر. ويعتبر مقال تدريب الأفراد المستقبليين إحدى المقالات التي كتبها لمجلة فونداشن التي تغطي موضوع: من القائد للقائد.

أيان سومرفيل: يعتبر شريكاً في مجموعة أندرسون للاستشارات ومقرها مدينة (لوس أنجلوس في ولاية كاليفورنيا). وقدم خدمات وأعمالاً علمية في مجال قيادة المنظمات الدولية، تحديداً في الشركات التي تهتم بصناعة الاتصالات والإعلام والتعليم. وخلال السنوات الخمس وعشرين الماضية التي عمل بها أيان واحداً من الاستشاريين الإداريين الكبار والمدرّبين التنفيذيين، قدم خدمات كبيرة للعديد من المنظمات الدولية الرائدة سواء كانت هذه المنظمات خاصة أو حكومية أو منظمات وجمعيات اجتماعية. يعتبر أيان مؤسس منظمة أندرسون للاستشارات وكذلك مؤسس معهد التقنية الإستراتيجية ومنظمة العمل الدولي (صفوة المفكرين).

كاثي غرين بيرغ - ولت: هي شريكة إدارية في إدارة التغيير وعضوة في فريق العمل الدولي الجديد المنفذ من قبل أندرسون للاستشارات، كما أنها شريكة مسؤولة في فريق تدريب الرؤساء والقادة التنفيذيين في معهد التغيير الإستراتيجي، ومتحدثة ماهرة وهامة في اللقاءات العلمية ومؤلفة. وبالإضافة إلى حصولها على شهادة الدكتوراه في مجموعة متداخلة ومتنوعة في العلوم السلوكية، تركز كاثي على الإدارة الناجحة ودمج وتكامل إستراتيجية العمل والإجراءات والسياسات والتقنية والقيادة.

المراجع

Preface

- Birchall, D. W., and Lyons, L. S. *Creating Tomorrow's Organization: Unlocking the Benefits of Future Work*. London: Pitman Publishing, 1995.
- Bridges, W. "Leading the De-jobbed Organization." *Leader of the Future*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- Drucker, P. *The Effective Executive*. London: Heinemann, 1967.
- Hammer, M., and Champy, J. *Re-engineering the Corporation*. London: Nicholas Brealey, 1993.
- Handy, C. *The Future of Work*. Oxford: Basil Blackwell, 1984.
- Schein, E. H. (See references for Chapter 5 on page 376).

Chapter Two

- Goldsmith, M. "Coaching for Behavioral Change." *Leader ■ Leader*. Fall 1996.

Chapter Three

- Kepner-Tegoe, Inc. "Avoiding the Brain Drain: What Companies Are Doing to Lock In Their Talent." Research Monograph One, Executive Summary, 1996.

- Rucci, A. J., Kirn, S. P., Quinn, R. T. "The Employee-Customer Profit Chain at Sears." *Harvard Business Review*, 76(1), pp. 83-97, Jan.-Feb. 1998.
- Tichy, N. M. "Leaders Developing Leaders." *The Leadership Engine: Building Leaders at Every Level*. Dallas: Pritchett & Associates, 1997.

Chapter Four

- Garber, J., and Seligman, M. E. P. *Human Helplessness: Theory and Applications*. New York: Academic Press, 1980.
- Kegan, R. *The Evolving Self: Problems and Process in Human Development*. Cambridge, Mass.: University Press, 1982.
- Kelly, O. A. *Clinical Psychology and Personality: The Selected Papers of George Kelly*. B. Maher, ed. New York: John Wiley & Sons, 1969.
- Miller, A. *The Drama of the Gifted Child*. New York: Basic Books, 1981.
- Satir, V. *Conjoint Family Therapy*. Palo Alto, Calif.: Science and Behavior Books, 1983.

Chapter Five

- Flaherty, J. *Coaching: Evoking Excellence in Others*. Boston: Butterworth-Heinemann, 1999.
- Schein, E. H. *Process Consultation: Its Role in Organization Development*. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969.
- Schein, E. H. *Process Consultation, Vol. II: Lessons for Managers and Consultants*. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1987.
- Schein, E. H. *Process Consultation, Vol. I: Its Role in Organization Development* (2nd ed.). Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1988.
- Schein, E. H. *Process Consultation Revisited: Building the Helping Relationship*. Reading, Mass.: Addison-Wesley-Longman, 1999.
- Schein, E. H. "Empowerment Coercive Permission and Organizational Learnings: Do They Connect?" *The Learning Organization*, 1999, 6, No. 4, pp. 162-172.

Chapter Seven

- Covey, S. *Principle-centered Leadership*. New York: Summit Books, 1990.
- Greenleaf, R. K. *Servant Leadership: A Journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press, 1977.

Chapter Eight

- Csikszentmihalyi, M. *Finding Flow: The Psychology of Engagement With Everyday Life*. New York: Basic Books, 1997.
- Fast Company. "Where Are We On the Web?" p. 306, October 1999.

- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. *Credibility: How Leaders Gain and Lose It, Why People Demand It*. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. *The Leadership Challenge: How to Keep Getting Extraordinary Things Done in Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 1995.
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. *Encouraging the Heart: A Leader's Guide to Rewarding and Recognizing Others*. San Francisco: Jossey-Bass, 1999.
- New Leadership for a New Century*. Washington, DC: Public Allies, 1998.
- O'Reilly, C. A. *Charisma as Communication: The Impact of Top Management Credibility and Philosophy on Employee Involvement*. Paper presented to the annual meeting of the Academy of Management, Boston, Mass., August, 1984.
- Posner, B. Z., and Schmidt, W. H. "Values Congruence and Differences Between the Interplay of Personal and Organizational Value Systems." *Journal of Business Ethics*, 1993, 12, pp. 171-177.
- Taylor, J. Telephone interview with Jodi Taylor, Ph.D., for Center for Creative Leadership, April, 1998. (J. Taylor now with Summit Leadership Solutions.)

Chapter Nine

- Hesselbein, F., Goldsmith, M., and Beckhard, R. *The Leader of the Future*. San Francisco: Drucker Foundation and Jossey-Bass, 1996.

Chapter Ten

- Crane, T. *The Heart of Coaching: Using Transformational Coaching to Create a High-Performance Culture*. San Diego: FTA Press, 1998.

Chapter Twelve

- De Geus, A., and Senge, P. M. *The Living Company*. Boston: Harvard Business School Press, 1997.
- Hoffer, E. *The Passionate State of Mind*. Cutchogue, N.Y.: Buccaneer Books, 1998.

Chapter Thirteen

- Argyris, C. *Strategy Change and Defensive Routines*. Boston: Dittman, 1985.
- Goldsmith, M. "Ask, Learn, Follow Up, and Grow." *The Leader of the Future*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- Rogers, C. *On Becoming a Person*. New York: Houghton-Mifflin, 1961.

Chapter Fourteen

- Berlin, I. as quoted in P. Bate, *Strategies for Cultural Change*. London: Butterworth-Heinemann, 1994.
- Binney, G., and Wilhams, C. *Leaning Into the Future: Changing the Way People Change Organizations*. London: Nicholas Brealey, 1997.
- Birchall, D. W., and Lyons, L. S. *Creating Tomorrow's Organization: Unlocking the Benefits of Future Work*. London: Pitman Publishing, 1995.
- Bowen, D. E., and Lawler, E. E. "The Empowerment of Service Workers: What, Why, How and When." *Sloan Management Review*, Spring 1992, pp. 31-39.
- Brauer, D. "Human Rights—and Human Duties." *Development and Co-operation*. 1999, 3, p. 3.
- Brennan, E. A. as quoted in R. Wild, (ed.), *How to Manage*. London: Butterworth-Heinemann, 1994, p. 11.
- Bull, G. *Tomorrow's Company*. London: Royal Society of Arts, 1995.
- Conger, J. A. *The Charismatic Leader*. San Francisco: Jossey-Bass, 1989, pp. 171-172.
- Dahl, R. A. "The Concept of Power." *Behavioral Science*, 1957, 2, pp. 201-205.
- Davies, H. "Take a Pay Cut, Bank Chief Tells the Fat Cats." Reported by P. McGowan, in the *Evening Standard*, September 15, 1995.
- DeShano, J. "Servant-leadership and Philanthropy." *Servant Leader*.
- Ford, R. C., and Fodler, M. D. "Empowerment: A Matter of Degree." *Academy of Management Executive*, Spring 1993, 9(3), p. 27.
- Garratt, R. *Learning to Lead: Developing Your Organization and Yourself*. Fontana, 1990.
- Handy, C. B. *Understanding Organizations* (3rd ed.). New York: Penguin, 1985, p. 118.
- Hardy, C. *Power and Politics in Organizations*. Hanover, NH: Dartmouth College Press, 1995, pp. xx-xxi.
- Heider, J. *The Tao of Leadership: Leadership Strategies for a New Age*. New York: Bantam Books, April 1994, p. 161.
- Kaletsky, A. "Why Clinton, But Not Major, May Cling to Power." *Sunday Times*, April 7, 1994.
- Kets de Vries, M. F. R. *Leaders, Fools, and Imposters*. San Francisco: Jossey-Bass, 1993 p. 224.
- Nonaka, I., and Takeuchi, H. *The knowledge-creating company*. Oxford, England: Oxford University Press, 1995.
- Peters, T. J., and Waterman, R. H., Jr. *In Search of Excellence*. New York: Harper & Row, 1982.
- Plender, J. "A Balanced Vision For Tomorrow." *Financial Times*, June 7, 1995.
- Senge, P. M. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday, 1990.
- Sonnenfeld, J. A. *The CEO as Leader: Concepts of Leadership*. Hanover, NH: Dartmouth University Press, 1995, pp. xi-xxi.
- Stewart, T. A. "A User's Guide to Power." *Fortune*, 6, November, 1989.
- Stewart, T. A. as quoted by D. Clutterbuck in *The Power of Empowerment*. London: Kogan Page, 1994, pp. 18-19.
- Tam, H. "Recognise Your Responsibilities." *Professional Manager*, March 1995, p. 16.
- Townsend, K. *Marshall at Harvard: William James and Others*. New York: W.W. Norton, 1997.
- van Maurik, J. (1994). *Discovering the Leader in You*. New York: McGraw Hill, 1994.
- Zuboff, S. *In the Age of the Smart Machine*. New York: Basic Books, 1988, p. 395.

Chapter Fifteen

- Argyris, C., Putnam, R., and Smith, D. M. *Action Science*. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.
- Argyris, C., and Schön, D. A. *Theory in Practice: Increasing Professional Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass, 1974.
- Evered, R. D., and Selman, J. C. "Coaching and the Art of Management." *Organizational Dynamics*. 1989, 18(2), pp. 16–32.
- Schwarz, R. M. *The Skilled Facilitator: Practical Wisdom for Developing Effective Groups*. San Francisco: Jossey-Bass, 1994.
- Shepard, H. A. "Rules of Thumb for Change Agents." *OD Practitioner*, 1985, 17(4).
- Weisbord, M. R. *Productive Workplaces: Organizing and Managing for Dignity, Meaning, and Community*. San Francisco: Jossey-Bass, 1987.
- Witherspoon, R. "Four Essential Ways to Coach Executives. *The Coaching and Mentoring Conference Proceedings*. Lexington, Mass.: Linkage, Inc., 1998, p. 173 ff.
- Witherspoon, R., and White, R. P. *Four Essential Ways That Coaching Can Help Executives*. Greensboro, N.C.: Center for Creative Leadership, 1997.

Chapter Eighteen

- Berof, E. H., and Harrison, R. P. "The Newly Appointed Leader Dilemma: A Significant Change in Today's Organizational Culture." *The Manchester Review*, Spring 1996, p. 3.
- "GE Brings Good Managers to Life." *Fast Company*, Oct. 1998, p. 72.
- Goleman, D. "What Makes a Leader?" *Harvard Business Review*, Nov.–Dec. 1998, pp. 94–99.
- Manchester Consulting, Survey of 826 respondents, 1997.

Chapter Nineteen

- Deming, W. E. *Out of Crisis*. Boston: Massachusetts Institute of Technology, 1986.
- McCall, M. W., Jr., Lombardo, M. M., and Morrison, A. M. "The Lessons of Experience: How Successful Executives Develop on the Job." New York: The Free Press, 1992.

Chapter Twenty-Four

- Cziksentmihalyi, M. *Beyond Boredom and Anxiety: The Experience of Play in Work and Games*. San Francisco: Jossey-Bass, 1975.

Chapter Twenty-Seven

- Folkman, J. *Turning Feedback Into Change!® 31 Principles for Managing Personal Development Through Feedback*. Provo, Utah: Novations Group, Inc., 1996.

Chapter Twenty-Eight

- Covey, S. R., Merrill, A. R., and Merrill, R. R. *First Things First: To Live, to Love, to Learn, to Leave a Legacy*. New York: Fireside, 1996.
- Goldsmith, M. "Ask, Learn, Follow up, and Grow." *The Leader of the Future*. San Francisco: Drucker Foundation and Jossey-Bass, 1996.

Chapter Thirty-Two

- Jackson, P., and Delehanty, H. *Sacred Hoops: Spiritual Lessons of a Hardwood Warrior*. New York: Hyperion, 1995.
- Thomas, R. R., Jr. *Redefining Diversity*. New York: AMACOM, 1996.

Chapter Thirty-Three

- Adler, N. J. "Competitive Frontiers: Women Managing Across Borders." In Adler, N. J., and Izraeli, D. N., *Competitive Frontiers: Women Managers in a Global Economy*. Malden, Mass.: Blackwell, 1994.

Chapter Thirty-Four

- Thurow, L. C. *Building Wealth: The New Rules for Individuals, Companies, and Nations*. New York: HarperCollins, 1999.

المترجم فى سطور

أ. سيف بن عبدالعزيز السيف

من مواليد بريدة عام ١٩٥٩م.

المؤهل العلمى:

- ماجستير فى الإدارة العامة من جامعة مين بالولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٩٠م.

العمل الحالى:

- عضو هيئة تدريب بمعهد الإدارة العامة بالرياض.

الأنشطة العلمية والعملية:

- تأليف كتاب بعنوان: التفاوض: فن تحقيق الممكن، نشر عام ١٩٩٦م.
- تأليف كتاب بعنوان: العولة وثقافة الاستهلاك فى المجتمع.
- ترجمة كتاب من اللغة الإنجليزية إلى العربية بعنوان: المرشد الكامل لإدارة المستودعات الحديثة، نشر عام ١٩٩٦م.
- ترجمة كتاب بعنوان: تدريب المديرين عام ٢٠٠٤م.
- كتابة ونشر مقالات أكاديمية وفكرية وصحفية تعالج بعض جوانب الواقع الاجتماعى والثقافى والإدارى فى العالم العربى.
- تنفيذ حلقات تدريبية فى موضوع التفاوض باللغة الإنجليزية.
- عضو مشارك ومنسق متطوع سابق للجنة الثقافية بكلية العلوم الإدارية فى جامعة الملك سعود ورئيس تحرير مجلة حوار الأسبوعية منذ عام ١٩٨٢-١٩٩٣م.
- إلقاء محاضرة باللغة الإنجليزية فى جامعة مين الأمريكية عن سياسة الطاقة عام ١٩٨٨م.

مراجع الترجمة فى سطور

د. مازن بن فارس رشيد

من مواليد جدة عام ١٩٦٠م.

المؤهل العلمى:

– الدكتوراه تخصص الإدارة العامة من جامعة المسيسيبى بالولايات المتحدة الأمريكية.

العمل الحالى:

– مدير مركز بحوث كلية العلوم الإدارية.

الأنشطة العلمية:

- كتاب إدارة الموارد البشرية.
- الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمى.
- الذكاء التحويلى والقيادة التحويلية.

حقوق الطبع والنشر محفوظة لمعهد الإدارة العامة، ولا يجوز اقتباس جزء من هذا الكتاب أو إعادة طبعه بأي صورة دون موافقة كتابية من المعهد إلا في حالات الاقتباس القصير بغرض النقد والتحليل، مع وجوب ذكر المصدر.

تم التصميم والإخراج الفني والطباعة في
الإدارة العامة للطباعة والنشر بمعهد الإدارة العامة - ١٤٢٧هـ

هذا الكتاب:

يحتوى على أفضل مجموعة من المقالات أعدتها نخبة من الخبراء البارزين فى مجال تدريب المديرين التنفيذيين لدعم ورفع شأن عملية التدريب. ويشرح بإسهاب كيفية نمو مهارات التدريب فى الأفراد والمؤسسات لتحسين مستوى الأداء. ويعرض طرقاً متعددة لمعالجة مشكلات التدريب وخدياته المختلفة التى يواجهها القادة فى مجال الأعمال.

بالإضافة إلى ذلك، يهدف الكتاب إلى تهيئة جيل جديد يتمتع بخبرات ومهارات أكثر تطوراً من خبراته الحالية من خلال تجاربه المكتسبة من ممارسة التدريب. كما يزود ذلك الجيل بمهارات تساعد على التغلب على المشكلات التى يمكن أن تواجهه فى أماكن العمل؛ ليصبحوا مديرين أكفاء فى المستقبل. كما يشرح أهمية التدريب ودوره فى تحسين الأداء ورفع كفاءة المتدرب.

كما أن هذا الكتاب يمكن أن يستفيد منه المدربون، والمتدربون، والإداريون، ومصممو برامج التدريب، وكل من يرغب فى استخدام أساليب التدريب لتطوير قدراته وكفاءته فى مجال العمل والإنتاج.